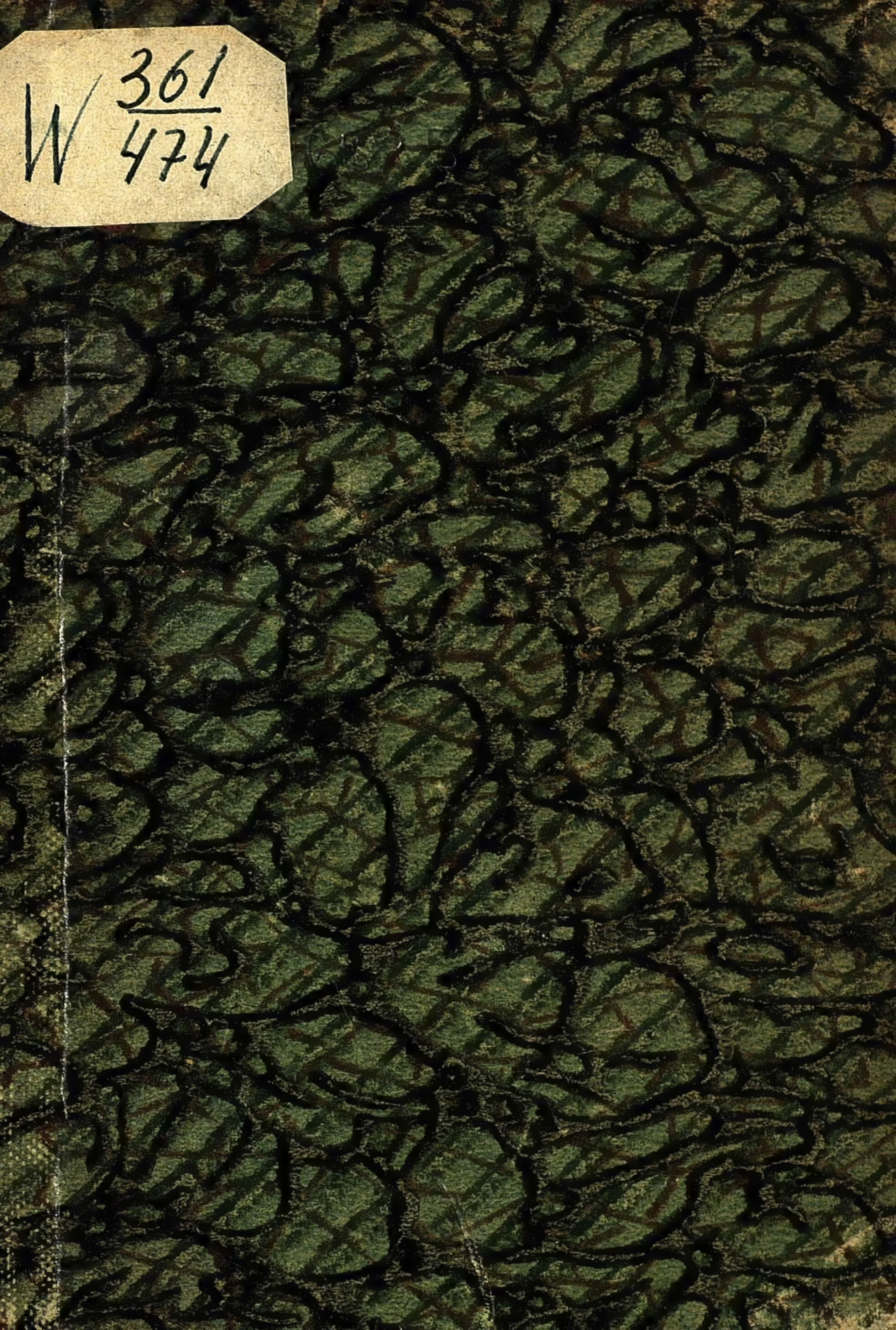

W 361/474

АЗБУКА СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

ПОД РЕДАКЦИЕЙ ПРОФЕССОРА И. ВОЙТИНСКОГО

СОСТАВИЛИ
А. ВИШНЕВЕЦКИЙ
С. РАБИНОВИЧ
ЗАХАРИН
Д. ХЛЕБНИКОВ



АЗБУКА СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

ПОД РЕДАКЦИЕЙ
ПРОФ. И. С. ВОЙТИНСКОГО

Составили: А. И. ВИШНЕВЕЦКИЙ, С. Л. РАБИНОВИЧ-ЗАХАРИН и Д. Н. ХЛЕБНИКОВ



Издательство МГСПС
„ТРУД и КНИГА“
МОСКВА—1925

Тип. «Красной Газеты» им. Володарского, Ленинград, Фонтанка, 57.

Ленинградский Гублит № 11931. Зак. № 1532. Тираж 5200—11.



ОГЛАВЛЕНИЕ.

Глава XVII.

О социальном страховании.



ПРЕДИСЛОВИЕ.

Настоящая „Азбука Советского Трудового Права" преследует цели широкой популяризации. Составители полагали, что этим целям больше всего соответствует изложение в форме вопросов и ответов.

В книге использован не только действующий Кодекс законов о труде, но также и основной материал из постановлений, дополняющих этот Кодекс.

Порядок изложения приурочен к главам Кодекса. В виду внутренней связи между разными отделами советского трудового права пришлось некоторые вопросы затрагивать повторно. Это делалось с полной преднамеренностью, чтобы обеспечить известную полноту и цельность в изложении каждой отдельной главы.

При ссылках на действующие законы употребляются следующие сокращения:

Код. 47—значит: Кодекс законов о труде, статья 47.
Прим.— „ : примечание.
Пост. — „ : Постановление.

Работа между составителями распределилась следующим образом:

С. Л. Рабинович-Захарин: главы II—IX.

Д. Н. Хлебников: главы X—XVI и Общая Часть (глава I).

А. И. Вишневецкий: глава XVII.

И. Войтинский.

1 апреля 1925 г.



ГЛАВА I.

ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1. Что такое Кодекс законов о труде?

— Кодекс законов о труде есть *сборник основных законов о труде*. Действующий в настоящее время Кодекс издан Всероссийским Центральным Исполнительным Комитетом и вступил в силу с 15 ноября 1922 г.

В этом сборнике говорится: о порядке найма рабочих и служащих, о трудовой повинности, о трудовых договорах, которые заключаются при поступлении на работу, — о коллективных договорах, — о заработной плате, — о нормах выработки, — о рабочем времени, — об ученичестве, — о труде женщин и несовершеннолетних, — об охране труда, — о профсоюзах, — о порядке разрешения трудовых конфликтов и рассмотрения дел по нарушению законов о труде, — о социальном страховании.

2. Для чего издан Кодекс законов о труде?

— Основные законодательные постановления по всем этим вопросам собраны в Кодексе для того:

1) чтобы трудящимся было легче узнать из одной книжки о всех своих основных правах и обязанностях при работе по найму,

2) чтобы все дополнительные законы и постановления Совета Народных Комиссаров, Совета Труда и Обороны и Наркомтруда были согласованы с основными началами советского трудового законодательства, направленного на всемерную защиту прав и интересов трудящихся, работающих по найму.

3. На каких работах обязательно применение Кодекса законов о труде и дополняющих его законов?

— Постановления Кодекса применяются *во всех случаях работы по найму* и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств — государственных, общественных и частных, а также для всех лиц, применяющих наемный труд за вознаграждение (Код. 1).

4. Применяется ли Кодекс при работе в порядке трудовой повинности?

— *Работа в порядке трудовой повинности не есть работа по найму.* Трудовая повинность вводится только в исключительных случаях особыми постановлениями Совнаркома. В случаях введения трудовой повинности Совнаркому, СТО и Наркомтруду предоставлено распространять действие тех или иных статей Кодекса и на работы по трудовой повинности (Код. 2).

5. Применяется ли Кодекс в предприятиях и учреждениях военного ведомства?

— а) *Кодекс применяется к работающим по найму* в военном ведомстве, *но не являющимся военнослужащими;*

б) Кодекс *не применяется к военнослужащим, состоящим на действительной военной службе;*

в) Кодекс частично по особым постановлениям Совнаркома *может применяться к некоторым категориям военнослужащих, не состоящих на действительной военной службе* (Код. 1 и 3).

6. Применяется ли Кодекс в случаях работы родственников владельца частного предприятия?

— *Работа родственников* также *является работой по найму* и поэтому в отношении их *наниматель обязан соблюдать все требования Кодекса.*

Работа без заключения трудового договора, при которой владелец предприятия не несет обязанностей нанимателя, допускается для следующих близких его родственников: отец, мать, сын, дочь, родные братья и сестры, а также для мужа и жены владельца предприятия. Однако, владелец предприятия обязан по тре-

бованию указанных сейчас лиц заключить с ними трудовые договоры, при чем в этом случае на них распространяется действие Кодекса (Пост. НКТ от 19/II 1923 г.).

7. Какие работники называются квартирниками?

— Рабочими-квартирниками считаются *лица*, которые

1) *выполняют работу у себя на дому*, а не в помещении нанимателя,

2) *работают исключительно своим личным трудом* без применения наемного труда, и, в частности, труда учеников,

3) *работают из материалов заказчика*.

4) и, притом *работают на постоянного нанимателя*. Если кто-нибудь делает заказ для своих собственных нужд или для своей семьи, то он еще не становится нанимателем квартирника.

8. Распространяются ли Кодекс и дополняющие его законы о труде на квартирников?

— Да, распространяются с некоторыми изменениями. Так, например, в случае временной утраты трудоспособности квартирник может быть уволен через две недели с момента утраты трудоспособности, в то время как для обыкновенных рабочих и служащих соответствующий срок два месяца.

Но на квартирников распространяется колдоговор, который заключен раздающим работу нанимателем в отношении рабочих и служащих, работающих в самом предприятии. Квартирникам должна быть выдана расчетная книжка. Им должен быть предоставлен законный очередной отпуск. Хотя их время и не учитывается, но работа им должна даваться на дом не свыше нормы, расчитанной на 8-часовой рабочий день. Время, затраченное квартирником в помещении нанимателя на получение и сдачу работы, считается рабочим временем.

При прекращении нанимателем раздачи работы на дом вследствие организации им своей мастерской или расширения уже существующей, квартирник, работав-

ший на такого нанимателя, принимается на работы в мастерскую в первую очередь (Код. 1 с примеч.,— Пост. СНК РСФСР от 2/VII 1923 г.).

9. Какие изъятия из общего порядка установлены в отношении подсобного наемного труда в крестьянском хозяйстве?

— Применение подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах происходит на основании особых правил, изложенных в постановлении СНК СССР от 18 апреля 1925 года. В этих правилах содержатся, между прочим, следующие особенности:

а) Трудовой договор с батраком или батрачкой должен быть заключен на определенный срок в письменной форме и зарегистрирован в сельском совете (см. ниже—гл. V, вопрос 9).

б) К работе по найму в крестьянских хозяйствах допускаются без особых разрешений подростки от 14 лет, а для выполнения особо легких работ могут допускаться и подростки от 12 лет (ср. ниже—гл. XIII, вопросы 1 и 4).

в) Допускается по соглашению сторон, в зависимости от характера работ в отдельные сельскохозяйственные периоды, удлинение рабочего дня свыше 8 часов (ср. ниже—гл. X, вопрос 5).

г) Наниматель может по уважительным причинам уволить батрака или батрачку до истечения срока соглашения с обязательным предупреждением за две недели, между тем как, по общему порядку, увольнение может последовать либо на основаниях, изложенных в законе, либо по причинам, уважительность которых будет признана в РКК (см. гл. V, вопрос 47 и 58).

д) Трудовые конфликты между батраком и нанимателем рассматриваются не в примирительно-третейских органах при органах НКТ, а в особых примирительных комиссиях, образуемых при волостных (районных) исполнительных комитетах. Вопросы в этих комиссиях решаются исключительно соглашением сторон.

10. Может ли наниматель путем соглашения с рабочим уменьшить свои обязательства, которые на него наложены Кодексом законов о труде, и тем самым ухудшить положение трудящегося?

— *Нет*, все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда сравнительно с постановлениями Кодекса, недействительны (Код. 4).

ГЛАВА II.

О ПОРЯДКЕ НАЙМА РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

1. Должен ли наем на работу совершаться обязательно через органы Народного Комиссариата Труда (через биржи труда)?

— *Нет, порядок обязательного найма* через биржи труда *отменен* постановлением ЦИК и СНК СССР от 2 января 1925 г. и пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 4 мая 1925 г. о порядке найма рабочей силы. Эти постановления закрепили действующий в настоящее время порядок добровольности трудового посредничества (см. ниже).

2. Как совершается наем рабочей силы?

— Приглашение на работу и поступление на нее совершается *или непосредственно*, по соглашению нанимателя и работника, *или при помощи посреднических органов Наркомтруда.* Значит, наниматель может сам подыскать себе рабочего или служащего или, если пожелает, может обратиться на биржу труда с просьбой рекомендовать ему работника.

3. Чем являются биржи труда в настоящее время?

— Биржа труда есть такое учреждение, в которое обращаются *добровольно*, с одной стороны, лица, ищущие труда, а с другой, лица и учреждения, нуждающиеся в рабочей силе. Оно ведет учет спроса и предложения труда, распределяет обращающихся к нему безработных по профессиям, квалификации, само выясняет, где нуждаются в рабочей силе и где можно

найти работников, требуемых в данный момент, словом, *содействует* нанимателю в *подыскании рабочей силы*, а ищущим труда—*в приискании работы*.

4. Кому принадлежит право посредничать в деле найма рабочей силы?

— Посредничество по найму составляет *исключительное право органов Народного Комиссариата Труда* (биржи труда).

5. Вправе ли открывать посреднические бюро и конторы другие лица и организации, кроме органов Народного Комиссариата Труда?

— *Нет*, никакие другие организации, государственные, общественные или частные, ни отдельные лица, не имеют права учреждать посреднические бюро и конторы, ни заниматься посредничеством по найму в виде промысла.

6. Что такое последующая регистрация?

— Последующая регистрация заключается в том, что *сделка по найму*, т.-е. прием на работу, после того как эта сделка совершилась, *регистрируется*, т.-е. отмечается в органе Наркомтруда.

7. Обязательна ли последующая регистрация при новом порядке найма, т.-е. после отмены обязательного найма через биржи труда?

— *Да, обязательна*. Этим не должно нарушаться положение о свободном найме. Наниматель может пригласить работника помимо органа Наркомтруда, обращение к посредническому бюро есть дело его доброй воли. Только после того, как прием на работу уже совершился, это должно быть отмечено в органе Наркомтруда. Мера эта преследует лишь цель учета движения рабочей силы и положения рынка труда.

8. Ограничен ли наниматель в подборе нужных ему рабочих и служащих?

— *Как общее правило, нет*. Только в исключительных случаях Народный Комиссариат Труда может издавать

постановления о том, чтобы такие-то учреждения или предприятия набирали себе рабочих и служащих таких-то профессий только из определенных категорий безработных (напр., из среды демобилизованных).

9. Каковы обязанности нанимателя при приглашении лица на работу?

— Приглашает ли наниматель лицо на работу непосредственно, или обращается к посредническому бюро, он обязан *точно указать*, какие *требования* он предъявляет к приглашаемому и какие *условия* он может ему предоставить.

10. В каком виде оказывается помощь государством безработным?

— Государство оказывает безработным помощь *денежную* в порядке социального страхования (Код. 385) или *трудовую* помощь организацией коллективов из безработных (Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 22/XII 1924 г. о предприятиях и коллективах, организуемых Комитетами Бирж Труда для оказания трудовой помощи безработным).

ГЛАВА III.

О ПОРЯДКЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ТРУДОВОЙ ПОВИННОСТИ.

1. Могут ли граждане привлекаться к труду в порядке трудовой повинности?

— *Как общее правило, нет.* Привлечение к труду совершается в порядке добровольного найма. Только *в исключительных случаях,* когда это необходимо для борьбы со стихийным бедствием или для спешного выполнения важнейших для государства работ, *допускается привлечение* к работе *в порядке трудовой повинности* (Код. 11).

2. Для каких работ допускается привлечение рабочей силы в порядке трудовой повинности?

— Принудительное привлечение рабочей силы допускается только для выполнения следующих работ: а) по борьбе с снежными заносами на железных дорогах, б) для тушения лесных пожаров, в) для тушения пожаров в городах и сельских местностях, когда недостаточно силы пожарных команд, г) при наводнениях, д) для охраны железнодорожных мостов от размыва при проходе весенних вод, е) для спасения людей при взрывах, обвалах, крушениях поездов, самолетов и т. п., ж) для борьбы с эпидемиями, когда требуется помощь населения, з) для борьбы с вредителями (напр., массовым нападением саранчи), и) для доставки призванных по мобилизации на сборные пункты, для подвоза фуража при мобилизациях и т. п. (Пост. ВЦИК и СНК

от 4/IV 1923 г. о порядке проведения трудовых и гужевых повинностей, инструкция Наркомвнудела и НКТ от 12/VI 1923 г. № 224/234/170).

3. Какие категории граждан освобождаются от трудовой повинности по возрасту?

— Привлечению к трудовой повинности не подлежат: а) лица, не достигшие 18 лет, б) мужчины старше 45 лет и в) женщины старше 40 лет (Код. 12).

4. Какие категории граждан освобождаются от трудовой повинности по состоянию здоровья и по семейному положению?

— От привлечения к трудовой повинности освобождаются: а) лица, временно утратившие трудоспособность по увечью или болезни, б) беременные женщины за 8 недель до родов и роженицы в течение 8 недель после родов, в) женщины, кормящие грудью, г) инвалиды труда и войны, д) женщины, имеющие детей до 8-летнего возраста, если они сами должны ухаживать за ними (Код. 13).

5. Оплачиваются ли работы, выполняемые в порядке трудовой повинности, и в каком порядке?

— Работы, произведенные в порядке трудовой повинности по борьбе со стихийными бедствиями, оплачиваются тем учреждением, для которого эти работы производились. Размер платы устанавливается на каждую четверть года губернскими отделами труда по соглашению с губпрофсоветами, но не ниже средней ставки чернорабочего в данной местности (Инструкция НКВД и НКТ от 12/VI—1923 г. № 224/234/170).

ГЛАВА IV.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

А. Значение коллективного договора.

1. Что такое коллективный договор?

— Коллективный договор—это *соглашение* между нанимателем и профессиональным союзом *о том, на каких условиях* этот *наниматель будет применять наемный труд* в своем предприятии (Код. 15).

2. Каким образом коллективный договор определяет условия труда?

— Коллективный договор содержит общие положения (*нормы*), в которых устанавливается то, что наниматель по меньшей мере должен предоставить работающим в его предприятии (*минимум* гарантий относительно условий труда).

3. Как влияет коллективный договор на личные соглашения нанимателя с отдельными работниками (на личные трудовые договоры)?

— Пока в предприятии или учреждении действует коллективный договор, условия труда в этом предприятии не могут быть хуже для работника, чем те, которые полагаются по коллективному договору. Другими словами, *условия трудового договора не могут ухудшать положение трудящегося по сравнению с постановлениями коллективного договора* (Код. 15, 28).

4. В чем различие между коллективным и трудовым договором?

— Трудовой договор заключается с отдельным работником или группой работников, а коллективный— с профсоюзом, как с представителем интересов всего коллектива рабочих и служащих. По трудовому договору *определенное лицо* (или группа) *нанимается работать*, в коллективном же договоре *устанавливаются общие положения* о тех условиях, на которых наем может совершаться (Код. 15, 27).

5. Как будет в том случае, если соглашение с отдельным работником (трудовой договор) ухудшает его положение по сравнению с коллективным договором?

— *Условия найма, противоречащие коллективному договору,* т.-е. уменьшающие права нанявшегося по сравнению с этим договором, не имеют никакой силы и *заменяются условиями, которых требует коллективный договор.* Например, в коллективном договоре сказано, что рабочие и служащие пользуются отпуском продолжительностью в 1 месяц. Если отдельный рабочий согласится на двухнедельный отпуск, то такое условие недействительно, и наниматель обязан предоставить ему отпуск согласно коллективному договору, т.-е. не менее, чем на месяц (Код. 28).

6. Обязательно ли для нанимателя такое условие трудового договора, которое улучшает положение трудящегося по сравнению с коллективным договором?

— *Да, обязательно.* Трудовой договор не может быть хуже для работника, чем коллективный, но может быть лучше, выгоднее для него. Если, напр., коллективным договором установлен трехнедельный отпуск, а отдельный работник выговорил себе 5-недельный отпуск, то такое условие обязательно для нанимателя (Код. 28).

7. Могут ли правила внутреннего распорядка содержать условия, худшие для рабочих, чем постановления коллективного договора?

— *Нет, не могут.* Те из правил внутреннего распорядка, которые отклоняются от коллективного дого-

вора в сторону худшую для трудящихся, недействительны (Код. 52). Напр., правила внутреннего распорядка не могут ухудшать санитарные условия по сравнению с коллективным договором.

8. Что требуется от каждой статьи коллективного договора, чтобы она была действительной, т.-е. имела законную силу?

— Коллективный договор не должен содержать таких статей, которые ухудшают положение трудящихся по сравнению с тем, что требуется Кодексом Законов о Труде и другими законами. Противозаконные статьи коллективного договора недействительны (Код. 19).

9. Что такое тарифное соглашение?

— *Тарифное соглашение есть тот же коллективный договор*, но именно такой договор, *который касается только условий тарифа*, т.-е. тарифных ставок, норм выработки, сдельных расценок и других вопросов *заработной платы*, и не затрагивает других условий труда.

10. Отличается ли тарифное соглашение по своей силе чем-либо от обыкновенного коллективного договора?

— Тарифное соглашение *во всех отношениях имеет такую же силу, как всякий коллективный договор*, и все, что в трудовом законодательстве говорится о коллективном договоре, относится и к тарифным соглашениям.

Б. Стороны коллективного договора.

11. Кто может заключать договор со стороны нанимателя?

— Заключать коллективный договор может *всякое лицо или организация, которые пользуются наемным трудом*, т.-е. всякий „наниматель“, как-то: государственное учреждение, предприятие, объединение (напр., трест), общественная организация (напр., кооператив), единоличный владелец предприятия (напр., хозяин мастерской), объединение частных лиц (напр., частная торговая компания) и т. п.

12. Кто может заключать коллективный договор с рабочей стороны?

— Со стороны трудящихся коллективный договор может заключать *только профессиональный* (производственный) *союз* (Код. 15, 151).

13. Может ли заключать коллективный договор какая-либо иная организация, кроме профсоюза?

— *Нет, не может.* Соглашение с такой организацией не будет иметь силы коллективного договора (Код. 15, 151).

14. Какие именно органы профессиональных союзов имеют право заключать коллективные договоры?

— Коллективные договоры могут заключать только *центральные комитеты* профессиональных союзов (напр., ЦК металлистов, ЦК железнодорожников) *и их местные* (губернские, уездные, районные, дорожные, линейные) *отделы.*

15. Могут ли заключать коллективные договоры местные комитеты рабочих и служащих (месткомы, фабзавкомы и т. п.)?

— *Нет, не могут.* Право заключать коллективные договоры предоставлено только самим союзам, но не их первичным органам, какими являются местные комитеты.

В. Пределы действия коллективного договора.

16. Для какого числа предприятий может быть заключен коллективный договор?

— Коллективный договор может быть заключен *для единичного предприятия, учреждения или хозяйства или для целой группы их* (Код. 15).

17. Как различаются коллективные договоры в отношении охватываемой ими территории?

— Договоры могут быть:
а) *общесоюзные*, если охваченные ими предприятия

разбросаны по всему СССР, или по крайнем мере, по нескольким союзным республикам;

б) *республиканские*, если они действуют на пространстве одной союзной республики;

в) *областные, губернские, уездные*, если они простираются на одну область, губернию и т. д.

18. Что такое «генеральный» коллективный договор?

— *Генеральным*, т.-е. общим, главным, называется договор, охватывающий целую сеть предприятий или учреждений, *целую отрасль народного хозяйства или управления* (Код. 17). Таков, например, будет договор, распространяющийся на все железные дороги, или на все таможенные учреждения Союза ССР, или на все отделения Государственного банка.

19. Что такое «локальный» договор?

— *Локальным*, т.-е. местным, называется такой коллективный договор, который действует только *для одного* или нескольких *местных предприятий и учреждений*, составляющих только часть данной отрасли народного хозяйства или управления (Код. 17). Таков будет, например, договор, заключенный для работников одной железной дороги или одного таможенного округа.

20. Кто имеет право заключать генеральный договор со стороны хозяйственного органа и профсоюза?

— Генеральный коллективный договор заключается между *главным хозяйственным органом или главным управлением*, с одной стороны, и *центральным комитетом соответствующего профсоюза*—с другой. Напр., генеральный договор для всех машиностроительных заводов СССР заключается между управлением „Гомзы“ и ЦК металлистов; генеральный договор для всей железнодорожной сети СССР заключается между Народным Комиссариатом Путей Сообщения и ЦК железнодорожников.

21. Можно ли заключать местные коллективные договоры когда имеется генеральный договор, и при каком условии?

— Если для целой сети предприятий или учреждений заключен генеральный договор, то для отдельных предприятий, входящих в эту сеть, может быть, сверх того, заключен локальный (местный) договор,—при том, однако, условии, если это допускается генеральным договором, и в том порядке, какой в этом договоре установлен (Код. 17). Так, например, в генеральном договоре НКПС с ЦК железнодорожников сказано, что на местах могут заключаться договоры для отдельных дорог с тем условием, чтобы расходы по заработной плате и прочим выдачам по этим местным договорам не превышали сумм, определенных в центре.

22. Может ли быть у одного и того же нанимателя несколько договоров с разными союзами?

— *Да, могут.* Один и тот же наниматель, например, один и тот же народный комиссариат или трест может иметь несколько коллективных договоров на разные предприятия. Например, НКПС имеет генеральный договор с ЦК железнодорожников—для железных дорог, с ЦК водников—для водного транспорта, с ЦК металлистов—для железнодорожных мастерских и т. д.

23. Может ли быть более одного коллективного договора в одном предприятии?

— Если в предприятии имеется несколько обособленных производств или хозяйств, относящихся к *разным союзам,* то для каждого из этих производств может быть заключен особый договор. Например, если при каком-либо крупном металлургическом заводе имеется большой транспорт, то для работников этого транспорта может быть заключен отдельный коллективный договор. В трестах заключается один договор для рабочих и служащих заводов, а другой—для служащих в управленческом аппарате треста.

24. На кого из рабочих и служащих распространяется коллективный договор?

— Коллективный договор распространяется *на всех лиц, работающих в данном предприятии* (Код. 16), другими словами, никто из работников предприятия не должен работать на худших условиях, чем те, которые полагаются по коллективному договору. Не распространяется, как общее правило, коллективный договор только на тех лиц администрации, которые имеют право приема и увольнения (Код. 16, примеч.,—см. ниже вопрос 27).

25. Распространяется ли договор только на тех, кто к моменту его заключения уже работал в предприятии, или также на вновь поступающих?

— Коллективный договор защищает *всех фактически работающих* в предприятии, *независимо от того, поступили ли они до или после заключения договора.*

26. Распространяется ли договор на работников, не состоящих членами профсоюзов?

— *Коллективный договор распространяется* одинаково, как на членов профессионального союза, заключившего договор, так и на членов других союзов *и на лиц, вовсе не состоящих в союзе* (Код. 16).

27. В каких предприятиях и каким образом коллективный договор может быть распространен и на лиц администрации?

— В *государственных* учреждениях и предприятиях, где лица администрации в прибылях не участвуют и обычно состоят членами союза, коллективный договор может быть распространен и на них, *если об этом определенно оговорено в самом договоре.* В частных предприятиях коллективный договор на администрацию не может распространяться ни при каком условии.

28. Допустимо ли, чтобы в коллективном договоре членам одного профсоюза было предоставлено больше прав и преимуществ, чем членам другого союза?

— *Нет, недопустимо,* так как союзы в СССР составляют одну семью и каждый союз защищает интересы не лиц данной профессии или цеха, а всех работников, занятых в данном производстве.

Г. Порядок заключения коллективного договора.

Срок действия.

29. В каком виде заключается коллективный договор?

— Коллективный договор заключается в письменном виде и *обязательно должен быть зарегистрирован* в органе Наркомтруда (Код. 21).

30. В чем заключается регистрация?

— Регистрация состоит в том, что коллективный договор записывается в особую „книгу коллективных договоров“, т.-е. в этой книге отмечается, кто, когда и на какой срок заключил договор. На подлиннике и на копиях договора делается надпись о том, что он зарегистрирован, и когда именно, и надпись эта подписывается теми лицами, которые заведуют регистрацией. Подлинник хранится в органе Наркомтруда, а сторонам выдается по копии (Правила регистрации колл. договоров изложены в пост. НКТ от 12/II 1923 г.).

31. Для какой именно цели нужна регистрация коллективных договоров?

— Регистрация коллективных договоров нужна для следующих целей:

а) она служит для *проверки законности* коллективного договора, так как органы Наркомтруда всякий договор, поступающий на регистрацию, просматривают, и если они обнаруживают в нем противоречие законам о труде, то они отказывают в регистрации;

б) регистрация придает более *достоверный характер* тому, что написано в договоре;

в) регистрация дает возможность попутно вести *учет* заключенных договоров.

32. Действителен ли договор, не зарегистрированный в органе Наркомтруда?

— *Соглашение* нанимателя с профсоюзом, *не зарегистрированное* в органе НКТ, *не имеет силы коллективного договора;* наниматель может заключать с трудящимися личные договоры, отклоняющиеся от этого соглашения [1]), он не отвечает за нарушение такого незарегистрированного договора в уголовном порядке, как это бывает при договоре зарегистрированном (Код. 22, 25).

33. Как разрешаются споры, возникающие на почве незарегистрированных коллективных договоров?

— Если коллективный договор был заключен, но не был зарегистрирован, то споры относительно условий труда решаются не на основании этого договора, а на основании действующих законов о труде (Код. 25).

34. Где, т.-е. в каком из органов Наркомтруда регистрируется коллективный договор?

— Общесоюзные коллективные договоры вносятся на регистрацию в Наркомтруд СССР, республиканские в Наркомтруд той союзной республики, на которую они распространяются (напр., в НКТ РСФСР или НКТ УССР), областные, губернские, уездные и т. д. в областной, губернский или уездный орган НКТ (губернский или областной отдел труда, уездная камера инспекции труда).

35. Когда стороны обязаны внести коллективный договор на регистрацию?

— Стороны обязаны внести коллективный договор на регистрацию *не позднее, чем через 14 дней со дня его подписания.*

---

[1]) Последний вывод из закона не является общепризнанным. См. М. Войтинский „Трудовое право СССР“, гл. V, § 7.

36. Как поступает орган Наркомтруда с коллективным договором, в котором окажутся статьи, противоречащие закону?

— Если отдел труда, получивший коллективный договор для регистрации, обнаружит в нем статьи, ухудшающие условия найма по сравнению с законами о труде, то он не позднее, чем через 2 дня с момента получения договора, извещает стороны о недостатках договора и предлагает им те поправки, при которых договор можно было бы зарегистрировать. Если стороны ответят, что они согласны на эти поправки, то последние вносятся, и договор регистрируется. Если они в течение 3 дней ничего не ответят на предложение отдела труда, то считается, что они согласны с этими поправками, договор исправляется и регистрируется. Наконец, если они своевременно сообщат, что они не могут принять предложенные поправки, то договор им возвращается для исправления по их усмотрению (Пост. НКТ от 2/II 1923 г.).

37. С какого момента коллективный договор считается действующим?

— Когда коллективный договор зарегистрирован, то за ним признается сила с того момента, когда он подписан, хотя бы с этого момента до регистрации прошел известный промежуток времени. Например, если договор подписан 1 января, а зарегистрирован 15 января, то он имеет обязательную силу с 1 января. В договоре может быть указан особо день, с которого он вступает в силу, и тогда он с этого дня и начинает действовать (Код. 22).

38. Каков наибольший срок, на который может быть заключен коллективный договор?

— Коллективный договор может быть заключен на срок *не более 1 года* (Пост. НКТ и ВЦСПС от 20/X 1923 г. о сроках действия коллективных договоров).

39. Нужно ли регистрировать коллективный договор, если он возобновляется на новый срок без всяких изменений?

— Всякое перезаключение коллективного договора должно быть зарегистрировано так же, как и договор, заключаемый впервые, даже если договор возобновлен без всяких изменений (Код. 24).

40. Нужно ли предъявлять к регистрации изменения и дополнения, которые стороны вносят в коллективный договор в течение срока его действия?

— Всякое изменение и дополнение к действующему коллективному договору *должно быть обязательно зарегистрировано* (Код. 24).

41. Прекращается ли действие коллективного договора оттого, что предприятие перешло в другие руки?

— *Нет, не прекращается.* Если стороны в связи с переходом предприятия к новому владельцу сами не изменят коллективного договора, то он продолжает действовать в прежнем виде, пока не окончится его срок (Код. 23).

Д. Ответственность за нарушение коллективного договора.

42. Что считается нарушением коллективного договора со стороны нанимателя?

— Наниматель считается нарушившим коллективный договор, *если он пользуется наемным трудом на худших для работника условиях,* чем установленные этим договором.

43. Какова ответственность нанимателя за нарушение коллективного договора?

— Наниматель, применяющий наемный труд на условиях, противсречащих коллективному договору, несет *имущественную и уголовную* ответственность.

44. Кому должен возместить имущественный ущерб наниматель, нарушивший коллективный договор?

— Потерпевшими являются отдельные рабочие и служащие, которым наниматель не предоставил того, что полагается по коллективному договору, а потому он и несет *имущественную ответственность перед отдельными работниками*, а именно, обязан додать им все, что полагается по коллективному договору.

45. Какова уголовная ответственность нанимателя за нарушение коллективного договора?

— В случае серьезного нарушения коллективного договора, наниматель может быть привлечен *по ст. 133 Уголовного Кодекса*, угрожающей лишением свободы на срок до 1 года и штрафом не ниже 100 рублей; если нарушение коснется целой группы рабочих, то наказание увеличивается, а именно: лишение свободы на срок не менее 1 года и штраф не менее 1000 рублей.

46. Каковы обязанности профессионального союза, как стороны, заключившей коллективный договор?

— На профсоюзе лежит обязанность *проводить с своей стороны договор в жизнь*, содействовать тому, чтобы рабочие и служащие выполняли свои обязательства и тем самым не срывали договора.

47. Несут ли профессиональные союзы имущественную или уголовную ответственность по коллективному договору?

— *Нет, не несут.* Кодекс Законов о труде прямо говорит, что профессиональные союзы не несут *имущественной* ответственности по заключенным ими коллективным договорам (Код. 20). Не может, конечно, быть и речи об их *уголовной* ответственности (Ст. 133 Угол. Кодекса говорит об ответственности нанимателя, но не профсоюза).

Е. Проведение коллективного договора и надзор за его выполнением.

48. Кто имеет право надзора за выполнением коллективных договоров?

— Право надзора за выполнением договора имеют:

а) расценочно-конфликтная комиссия — РКК (Код. 26);

б) профессиональный союз, как сторона, заключившая договор;

в) комитет рабочих и служащих (Код. 158, п. „а“);

г) инспектор труда (Код. 146).

49. В чем выражается деятельность (функции) РКК по проведению коллективного договора?

— РКК, как согласительный орган, в котором представлены обе стороны коллективного договора, проводит в жизнь общие положения коллективного договора. Некоторые права РКК по проведению коллективного договора принадлежат ей *по закону*, а другие могут быть предоставлены ей *по соглашению сторон, т.-е. в самом коллективном договоре.*

50. Какие права по проведению коллективного договора принадлежат РКК по закону?

— По положению о РКК (утвержд. НКТ 18/XI 1922 г.) к предметам их деятельности относится:

а) рассмотрение и утверждение разбивок работ и должностей по тарифным разрядам;

б) рассмотрение и утверждение, в соответствии с коллективным договором или тарифным соглашением, норм производительности и сдельных расценок;

в) установление форм испытаний и проб для отдельных работ и профессий;

г) установление порядка и очередности отпусков;

д) проверка расчетов по заработной плате, произведенных проб и т. п. (по заявлению отдельных работников или комитетов рабочих и служащих).

51. Какие права по проведению коллективного договора обычно предоставляются РКК в самом договоре?

— Стороны, заключающие договор, часто передают РКК предварительное разрешение таких вопросов, где согласие РКК по закону не обязательно, как, например, кого увольнять, а кого оставлять при сокращении и т. п.

Ж. Конфликты (споры) по поводу коллективных договоров.

52. Обязывает ли закон нанимателя заключать коллективный договор?

— *Нет*, заключение коллективного договора для нанимателя по закону не обязательно, оно может быть только добровольным.

53. Какие средства имеются у профессионального союза, чтобы побудить частного нанимателя к заключению коллективного договора?

— Если частный наниматель отказывается заключить коллективный договор, профессиональный союз может *предложить* ему *передать вопрос в примирительную камеру*. Если там не будет достигнуто соглашения, союз может предложить *третейский суд*. Наниматель может на это согласиться, и тогда решение третейского суда обязательно для обеих сторон. Если же мирным путем договориться не удастся, то профсоюз может принять против частного нанимателя *меры экономической борьбы*, т. е. объявить стачку, бойкот и т. п.

54. Какие пути имеются у профессионального союза, чтобы разрешить спор о заключении коллективного договора с государственными предприятиями или учреждениями?

— В государственных предприятиях и учреждениях стачка является, конечно, совершенно неподходящим способом для разрешения спора. Но зато закон предоставляет профсоюзам в отношении государственных

учреждениий и предприятий особое право, а именно: если по вопросу о заключении коллективного договора стороны не придут к соглашению, то профсоюз может *потребовать передачи дела в третейский суд,* и спорящее государственное учреждение или предприятие не может от этого отказаться (Код. 171).

55. Может ли быть передан спор по поводу заключения коллективного договора в суд (трудовую сессию)?

— *Нет, не может.* Такой спор может рассматриваться только примирительно-третейскими органами, т.-е. в примирительных камерах и третейских судах (Код. 169 и инструкция НКТ к положению о прим. камерах и трет. судах от 14/VIII 1923 г., ст. 4).

56. В каком порядке разбираются споры по возобновлению (перезаключению), изменению и дополнению коллективных договоров?

— Конфликты по поводу возобновления, изменения или дополнения коллективного договора разрешаются в том же порядке, как и споры по поводу первоначального заключения договора, т.-е. исключительно в *примирительных и третейских органах* (Инструкция к положению о прим. камерах и третейских судах, ст. 4).

57. В каком порядке разбираются споры по проведению коллективного договора.

— Если спор по поводу толкования и выполнения коллективного договора возбуждается профсоюзом без предъявления исков от отдельных работников, то спор этот разбирается только в примирительно-третейских органах (Инструкция к положению о примкамерах, ст. 4).

Если спор возникает с отдельным работником или группой на той почве, что к ним неправильно применен коллективный договор, то такой спор должен, прежде всего, пойти в РКК (Положение об РКК, ст. 3). Если там не будет достигнуто соглашение, то дело может быть направлено в суд (трудовую сессию),

а если на стороне работника выступает союз, то и в примирительно-третейские органы (Инструкция к положению о примкамерах, примеч. к ст. 4 в связи со ст. 2 и 3).

58. Кто рассматривает дела о нарушениях коллективного договора, когда эти нарушения преследуются в уголовном порядке?

— Уголовные дела по нарушению коллективных договоров могут рассматриваться *только в судах* (трудовых сессиях), но не в примирительных камерах и третейских судах (Код. 169).

ГЛАВА V.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

А. Общее понятие о трудовом договоре.

1. Что такое трудовой договор?

— Когда одно лицо (или несколько лиц, например, артель) предоставляет свою *рабочую силу* другому лицу, которое обязывается за это *платить*, то такое соглашение называется трудовым договором (договором найма рабочей силы, личного найма). Тот, кто берется работать, это — *нанимающийся*, а кто обещает за эту работу платить — *наниматель* (Код. 27).

2. Кто может быть „нанимателем“?

— Нанимателем может быть государственное учреждение или предприятие, или какая-либо общественная организация (напр., кооператив), или объединение частных лиц (напр., частная торговая компания), или отдельное частное лицо (напр., владелец мастерской). Словом, всякий, кто применяет чужой труд за вознаграждение, будь то отдельное лицо или коллектив, является нанимателем (Код. 1).

3. Кто может быть „нанимающимся“?

— Наниматься на работу может или *отдельное лицо*, или *группа* определенных лиц, или *артели* (Код. 30).

4. Могут ли заключать трудовой договор несовершеннолетние?

— Несовершеннолетние, т.-е. лица моложе 18 лет, в отношении трудового договора приравниваются во всех отношениях к совершеннолетним (Код. 31). Они могут поэтому наниматься на работу *самостоятельно*.

без разрешения родителей или опекунов и, наоборот, не могут быть отданы в работу родителями или опекунами помимо своего желания. Они распоряжаются самостоятельно своим заработком. Работа малолетних до 14 лет воспрещена безусловно, от 14 до 16 лет допускается только в исключительных случаях (*Код. 135* с прим.), несовершеннолетние от 16 до 18 лет не допускаются к вредным и тяжелым работам, в том числе к подземным (Код. 129). *В крестьянских хозяйствах* к работе по найму допускаются подростки не моложе 14 лет, а для особо легких работ допускается наем подростков не моложе 12 лет (Пост. СНК СССР от 18/IV 1925 — Временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах, ст. 5).

5. В каких случаях условия трудового договора считаются недействительными?

— *Недействительны*, т.-е. не имеют силы те *условия найма, которые уменьшают права работника по сравнению с законами о труде, коллективным договором или правилами внутреннего распорядка, а также условия, клонящиеся к ограничению его политических и общегражданских прав* (Код. 28). Например, недействительно условие, по которому нанимающийся обяжется работать больше 8 часов, так как это противоречит Кодексу; если коллективным договором установлен месячный отпуск, а работнику обещан только двухнедельный отпуск, то такое условие также недействительно; недопустимо условие, по которому нанимающийся обязался бы не поступать в члены профсоюза, и т. д.

6. К чему ведет недействительность условий трудового договора?

— Если *условие* трудового договора недействительно, как *ухудшающее положение работника по сравнению с постановлениями коллективного договора*, то оно *заменяется таким условием, которое соответствует коллективному договору*. Например, работник нанялся за плату 15 рубл. в месяц, а по коллективному договору ставка

его категории 25 рублей, — наниматель обязан будет платить ему 25 рублей, хотя он и согласился на меньшую плату.

Если коллективного договора в данном предприятии нет, а *условие* по личному договору *противоречит законам о труде*, напр., плата назначена меньше, чем по государственному минимуму, *то работник вправе требовать* то, *что* ему *полагается по закону*.

7. Нужно ли отдельное соглашение между нанимателем и работником, если в предприятии или учреждении есть коллективный договор?

— Условия работы каждого отдельного работника должны быть по возможности полно и определенно оговорены. Это и значит, что между сторонами должен быть заключен трудовой договор, т.-е. должна существовать известная договоренность насчет главнейших условий труда. Вот почему *трудовой договор должен быть заключен и тогда, когда имеется коллективный договор* (Код. 27). Хотя и в коллективном договоре говорится об условиях труда, но в нем устанавливаются только общие правила (нормы), общие основания, на каких наниматель может пользоваться наемным трудом. В соглашении же с отдельным работником определяется, какую именно работу должен выполнять *данный* работник, какая плата ему назначается и т. п. Кроме того, трудовой договор может содержать такие добавочные условия, которых в коллективном договоре не имеется вовсе.

Б. Порядок заключения трудового договора.

Расчетная книжка.

8. Требуется ли, чтобы трудовой договор был заключен в письменном виде?

— *Письменная форма* для трудового договора, как общее правило, *необязательна*. Всякое соглашение, хотя-бы на словах, о том, что такое-то лицо поступает на работу к такому-то лицу или в такое-то предприятие или учреждение, уже есть трудовой договор. Все, что

при этом будет сказано об обязанностях нанимателя и работника, уже есть условия найма. Поэтому необходимо знать, что выражение „трудовой договор заключен“ или „договор продолжается“ не означает существования какого-либо формального соглашения. Это значит только, что стороны находятся в таком отношении, при котором одна обязана работать, а другая—платить.

9. В каких случаях закон в виде исключения требует, чтобы договор найма был заключен письменно?

— Письменная форма, в виде *исключения*, обязательна только в следующих случаях: с лицами, работающими по сплаву и на *лесозаготовках* (Пост. НКТ РСФСР от 12/IV 1923 г. и пост. НКТ СССР от 12/I 1924 г.); с *учениками* в мелких ремесленных предприятиях и промысловых кооперативах, при чем договор должен быть зарегистрирован в камере инспектора труда или в волисполкоме (Пост. НКТ СССР 19/I 1925 г. об ученичестве); с служащими и рабочими государственных учреждений и предприятий, *получающих персональные оклады*, т.-е. вознаграждение сверх тарифной сетки, причем договор в последнем случае должен быть зарегистрирован в отделе труда по месту работы (Пост. СТО от 2/XI 1923 г. о порядке установления персональных окладов); с *батраками, работающими в крестьянском хозяйстве* (Пост. СНК СССР от 18/IV 1925 г. о применении наемного труда в крестьянских хозяйствах).

10. Обязательна ли выдача расчетной книжки?

— Расчетная книжка *выдается обязательно* всякому лицу, принятому на работу, кроме лиц администрации, имеющих право принимать и увольнять рабочих. Выдача расчетной книжки необязательна, если работник нанимается на срок менее одной недели (Код. 29).

11. Нужно ли выдавать расчетные книжки, когда нанимается целая артель?

— Когда рабочие нанимаются артелью, должна быть выдана одна общая книжка на всю артель и, кроме того, по отдельной книжке каждому члену артели (Код. 29).

12. Какое значение имеет расчетная книжка?

— Расчетная книжка служит *доказательством того, что трудовой договор заключен, и на каких условиях он заключен.* В ней отмечаются все расчеты, выдачи и проч. Она может служить документом о размере заработка рабочего или служащего при определении ставки квартирной платы, подоходного налога с жалованья и т. п.

13. Есть ли расчетная книжка единственное доказательство условий найма?

— Если расчетная книжка почему-либо не была выдана, то *трудящийся может другим способом* (например, свидетельскими показаниями) доказывать, что он нанимался на таких-то условиях.

14. Заменяет ли расчетная книжка трудовой договор и обратно?

— Там, где требуется письменный договор (см. выше—вопрос 9), выдача книжки, по общему правилу, не может заменить письменного договора и, наоборот, письменный договор не освобождает нанимателя от выдачи расчетной книжки.

15. Когда выдается расчетная книжка?

— Наниматель обязан выдать расчетную книжку нанявшемуся не позднее 7 дней со дня окончательного приема на работу (Пост. НКТ о расч. книжк. от 25/II 24 г.). Если, например, нанявшийся некоторое время находился на испытании, то книжка ему должна быть выдана не позднее, чем через неделю с того дня, когда он закончил срок испытания и был оставлен на работе.

16. Что записывается в расчетную книжку?

— В расчетную книжку записываются, прежде всего, *все главнейшие условия найма*, как-то: на какую работу, на какой срок, за какую плату, рабочее время, продолжительность отпуска и т. п. Если впоследствии какое-либо из этих условий изменится, то всякое изменение вносится также в книжку. Далее, в нее записывается всякая *выплата*, *выдача*, *вычеты*, *удержания*

и т. п., и число, когда они произведены. Если одна из сторон заявляет другой о том, что она отказывается от трудового договора, то это заявление также должно быть записано в книжку и подписано обеими сторонами (Пост. НКТ СССР о расч. книжк. от 25/II 24 г.).

17. У кого хранится расчетная книжка?

— Расчетная книжка хранится у рабочего или служащего и передается нанимателю (например, в контору завода) только на время, необходимое для внесения отметок о заработной плате. Когда нанявшийся увольняется, книжка остается у него.

18. Может ли наниматель взимать какую-либо плату за расчетные книжки?

— *Нет*, расчетные книжки выдаются бесплатно. В случае *утери* рабочим или служащим своей расчетной книжки, наниматель обязан выдать немедленно новую, но при этом может взыскать стоимость книжки, выдаваемой вторично.

19. Кем устанавливается образец расчетной книжки?

— Образец расчетной книжки в настоящее время определяется *Народным Комиссариатом Труда СССР*, которым и утверждена (Пост. от 25/II 1924 г.) форма действующих теперь книжек. В книжке приведены основные правила о труде, представляющие извлечение из действующих законов о труде, а также примерные правила внутреннего распорядка, где, между прочим, изложены обязанности рабочих и служащих, как-то: обращение с машинами и материалами, соблюдение правил предосторожности, чистоты, поддержания трудовой дисциплины и т. п.

В. Обязанности сторон трудового договора.

20. Каковы главнейшие обязанности сторон по трудовому договору?

— Главнейшими обязанностями по трудовому договору являются: для нанявшегося — *выполнение работы*,

а для нанимателя — *выплата вознаграждения* (Код. 27). Поэтому, в соглашении о найме, прежде всего, должно быть определено, какую именно работу берется выполнять нанявшийся и за какую плату.

21. Каковы другие обязанности сторон, кроме выполнения работы и выплаты вознаграждения?

— Из самого факта найма на работу возникает ряд обязанностей для обеих сторон: наниматель обязан выполнить перед трудящимся то, что предписывается законами о труде, а если заключен коллективный договор, то, что определено в этом договоре. Все эти обязанности нанимателя могут быть увеличены в трудовом договоре. Нанявшийся обязан соблюдать правила внутреннего распорядка — бережно обращаться с материалами, осторожно обходиться с машинами, соблюдать правила безопасности и санитарии, сохранять общий порядок (дисциплину), словом, все те правила, которые содержатся в расчетной книжке в качестве примерных, и все другие, которые будут введены в предприятии в установленном порядке.

22. Может ли нанявшийся поручать свою работу другому лицу?

— *Нет,* по общему правилу нанявшийся обязан выполнять требуемую от него работу лично, и не имеет права без согласия нанимателя поручать выполнение своей работы другому лицу (Код. 35).

23. Может ли артель поручать свою взятую на себя по трудовому договору работу не членам артели?

— *Нет,* артель должна выполнять работу трудом своих членов и не может ее передавать другим лицам без согласия нанимателя.

24. Вправе ли артель распределять взятую по трудовому договору работу между своими членами по своему усмотрению?

— *Да,* внутри себя артель может распределять работу между отдельными своими членами по собственному усмотрению (Код. 35).

25. Вправе ли артель менять состав своих членов, работающих по трудовому договору?

— *Да,* артель может заменять некоторых своих членов новыми, если при самом найме артели не было оговорено, что такая замена недопустима (Код. 35).

26. Какой работы может требовать наниматель от нанявшегося?

— Наниматель, как общее правило, может требовать от работника *только обусловленной* трудовым договором работы, т.-е. только той, для которой трудящийся нанялся (Код. 36). Например, если человек нанялся в конюхи, то от него можно требовать только тех работ, которые обычно входят в обязанности конюха, как-то: уход за лошадьми, приготовление для них корма, уборка конюшни и т. п. Ему не может быть поручена работа дворника, сторожа или т. п., хотя бы эти работы оплачивались одинаково с той, для которой он нанялся.

27. В каких случаях наниматель не вправе требовать от нанявшегося и той работы, которая предусмотрена договором?

— Наниматель не вправе требовать от нанявшегося работы, хотя бы и предусмотренной соглашением, *если,* при сложившихся обстоятельствах, *такая работа сопряжена с явной опасностью для жизни* (Код. 36). Так, например, хотя уход за лошадьми и составляет прямую обязанность конюха, но он не обязан ухаживать за лошадью, больной сапом.

28. В каких случаях нанявшемуся может быть предложена не та работа, для которой он нанялся, но подходящая к его квалификации (выучке)?

— *Если* в предприятии *временно нет работы, для которой приглашен трудящийся,* наниматель может предложить ему перейти временно на другую работу, подходящую к его квалификации, т.-е. к его профессии и к его выучке (Код. 36). Например, медицинской

сестре может быть временно поручено исполнять обязанности дезинфектора, конюху — работу кучера, помощнику машиниста — работу машиниста.

29. Вправе ли нанявшийся отказаться от другой работы, когда временно нет работы, для которой он нанялся?

— *Да. Наниматель* в этом случае *имеет право его уволить, но обязан выплатить ему выходное пособие* (Код. 36, 89).

30. Как оплачивается временно выполняемая новая работа?

— Если работник согласится временно выполнять другую работу, то он имеет право на вознаграждение по вышеоплачиваемой работе, т.-е., если он переведен на хуже оплачиваемую работу, за ним сохраняется та плата, которую он получал по прежней работе, а если временная работа оплачивается выше, чем его обычная работа, то ему полагается и высшая плата (Код. 36).

31. В каких случаях работнику может быть поручена работа, вовсе не относящаяся к роду его деятельности?

— В исключительных случаях, *когда это необходимо для предупреждения угрожающей опасности*, нанявшемуся может быть поручена другая работа, вовсе не относящаяся к тому роду труда, которым он обычно занимается (Код. 36). Например, когда предприятию угрожает наводнение, все рабочие и служащие, независимо от того, какую работу они обычно выполняют, могут быть использованы для переноски имущества в безопасное место. Правила об оплате временной работы здесь те же, что и в предыдущем случае, т.-е. вознаграждение выдается по вышеоплачиваемой работе (Код. 36).

32. Вправе ли работник отказаться от работы, не относящейся к роду его деятельности в случае угрожающей опасности?

— *Нет, отказ* от работы в этих случаях *может повести к увольнению без выходного пособия.*

33. Вправе ли наниматель переводить работника на новую постоянную работу, не предусмотренную договором?

—Перевод на постоянную работу, не предусмотренную трудовым договором, может иметь место *только с согласия самого работника.* Если при этом новая работа оплачивается хуже прежней, то за переведенным в течение 2 недель сохраняется его прежний заработок (Код. 64).

34. Вправе ли наниматель переводить нанявшегося на работу в другую местность?

—Перевод нанявшегося на работу из одной местности в другую может последовать *только с согласия трудящегося.* Такое согласие необходимо и в том случае, когда перемещается все учреждение или предприятие. При отказе нанявшегося от переезда каждая из сторон может отказаться от договора, причем нанявшемуся выплачивается *выходное пособие* (Код. 37).

Г. Предварительное испытание.

35. В течение какого срока нанимающийся может считаться на испытании?

—Лицу, приглашаемому на работу, наниматель может предложить пробыть некоторое время на испытании с тем, чтобы в зависимости от результатов этого испытания был решен вопрос об окончательном приеме на работу. Испытание допускается на срок *не больше 6 дней для рабочего, 2 недель для рядовых служащих и 1 месяца для более ответственных работ* (Код. 38).

36. К чему приводит удовлетворительное окончание испытания?

—Если испытание покажет, что *приглашенный* на работу отвечает тем требованиям, которые ему предъявляются, то он *зачисляется окончательно на работу* (Код. 39), другими словами, с ним заключается трудовой договор, причем все, что ему полагается по договору, он получает за все время с первого дня испытания.

37. К чему приводит неудовлетворительное окончание испытания?

— Если по испытании приглашенный окажется непригодным к работе, на которую он приглашен, то *наниматель может отказаться от приема этого работника на работу*, причем *обязан выплатить* ему за время испытания только тарифную ставку по разряду той работы, на которую он был приглашен (Код. 39). Разумеется, что никаких претензий о выплате выходного пособия здесь не может быть, так как трудящийся в этом случае не увольняется, а просто не принимается на работу.

38. Как разрешаются споры по поводу испытания?

— Если приглашенный на работу и признанный нанимателем непригодным к работе возражает против заявления нанимателя о его непригодности, то этот спор должен быть рассмотрен *в расценочно-конфликтной комиссии*. Спор на почве вознаграждения за время испытания рассматривается РКК или судом (трудовой сессией).

Д. Срок действия трудового договора.

39. Как различаются трудовые договоры по их сроку?

— Трудовой договор может быть заключен:

а) *на срок определенный*, напр., лицо нанимается на столько-то месяцев или с такого-то по такое-то число;

б) *на срок неопределенный*, т.-е., когда срок найма не указан вовсе;

в) *на время, пока будет закончена какая-нибудь определенная работа* (Код. 34).

40. Какое значение имеет различие между договором на определенный и на неопределенный срок?

— Различие это имеет значение *в отношении отказа работника от продолжения договора*: при найме на неопределенный срок, трудящийся имеет право в любое время уйти — он должен только заблаговременно пре-

дупредить о том нанимателя (Код. 46), при найме же на срок определенный или до окончания какой-либо определенной работы — нанявшийся может отказаться от дальнейшей работы только при наличии к тому уважительных поводов (Код. 48).

41. В каком случае трудовой договор из срочного обращается в договор на срок неопределенный?

— Если срок договора истек, а нанявшийся продолжает работать и ни одна из сторон не требует прекращения найма, то договор считается продолженным на срок неопределенный на прежних условиях (Код. 45).

42. Каков предельный (наибольший) срок, на который может быть заключен трудовой договор?

— Трудовой договор может быть заключен на срок *не более 1 года.* Если работник наймется на больший срок, то по истечении года он может уйти, как если бы договор был заключен на срок неопределенный (Код. 34; см. выше — вопрос 40).

43. Какие рабочие и служащие считаются „временными“?

— Временными рабочими и служащими считаются те, которые наняты:

а) для выполнения какой-либо *работы, срок которой заранее не может быть определен* (разгрузка, уборка, очистка, участие в переписи населения), *но которая должна продолжаться не более 2 недель,* или *б) для выполнения* точно *определенной работы* на *определенный срок, но не свыше 1 месяца* (Разъясн. НКТ от 23/V 1924 г. о временных и сезонных рабочих). При увольнении временных рабочих выходное пособие не выдается.

44. Какие рабочие и служащие считаются сезонными?

— Сезонными рабочими и служащими считаются те, которые наняты *на работу* более или менее длительную, *выполнение которой связано с определенным временем года* и зависит от состояния погоды и различных

климатических условий (напр., торфяные работы, рыбная ловля, сельскохозяйственные работы и т. п.) (Разъясн. НКТ от 23/5 1923 г.) По окончании сезона рабочие увольняются без выходного пособия, но наниматель обязан предупредить об окончании работ за 2 недели.

Е. Окончание трудового договора.

45. Каковы случаи отказа обеих сторон от договора по их желанию?

— Трудовой договор прекращается:

а) по соглашению сторон в любое время, хотя бы до окончания срока договора (*Код. 44, п. „а“)*

б) если работник нанялся на точно определенный срок или на время выполнения определенной работы, то *с истечением срока договора или с окончанием условленной работы* кончается сам собой и договор (*Код. 44, п.п. „б“ и „в“*).

Во всех этих случаях наниматель не обязан ни выдавать выходного пособия, ни заранее предупреждать работника об окончании договора, так как отказ от договора согласован между сторонами.

46. В каких случаях стороны могут быть вынуждены прекратить трудовой договор, хотя бы и помимо воли их обоих?

— Наниматель обязан уволить работника, а последний не может против этого возражать в следующих случаях:

а) *По приговору суда*, если приговором этим рабочий или служащий присужден к увольнению с занимаемой им должности (ст. 43 Угол. Код.). Тоже, когда работник занимает ответственное место, а приговором суда ему будет воспрещено занимать ответственные должности (ст. 40 Угол. Код.), или когда в виде наказания данному лицу воспрещено будет заниматься определенной профессией или деятельностью (напр., врачу будет запрещено лечить — ст. 46 и 48 Угол. Код.).

б) *По требованию профсоюза*: рабочий или служащий должен быть уволен с места, если профсоюз найдет невозможным оставлять его на работе. В случае несогласия нанимателя с требованием профсоюза, он может обжаловать дело в конфликтные органы (Код. 49.)

в) *В случае призыва* рабочего или служащего *на действительную военную службу* наниматель обязан немедленно освободить призванного от работы и произвести с ним полный расчет (Кодекс законов о льготах для военнослужащих Красной Армии и Флота, ст. 29).

При увольнении по приговору суда или по требованию профсоюза выходное пособие не выплачивается, так как увольнение происходит не по почину нанимателя (Код. 90). При призыве на действительную военную службу наниматель обязан выдать призванному единовременное пособие в размере двухнедельного заработка (Ст, 29 Кодекса о льготах для военнослужащих и ст. *80 Код.* Закон. о Труде).

47. В каких случаях наниматель имеет право уволить нанявшегося?

— Наниматель вправе *расторгнуть* договор, заключенный на неопределенный срок, или уволить нанявшегося до истечения срока только в определенных случаях, перечисленных в законе. Случаи эти следующие:

а) *Полная или частичная ликвидация* (т.-е. закрытие) предприятия или учреждения или *сокращение работ* в них (Код. 47, п. „а“). О предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден не менее, чем за две недели, в противном случае наниматель обязан выплатить ему выходное пособие в размере двухнедельного заработка (Код. 88).

б) *Приостановка работ на срок более одного месяца* (Код. 47, п. „б“). И здесь наниматель обязан или предупредить об увольнении за 2 недели или выдать выходное пособие (Код. 88).

в) *Непригодность нанявшегося* к выполнению работы, на которую он нанялся (Код. 47, п. „в“). Увольняемый

по непригодности должен быть предупрежден за 2 недели, или ему выдается выходное пособие (Код. 88).

г) *Неисполнение нанявшимся своих обязанностей* по трудовому договору или по правилам внутреннего распорядка, если такое нарушение имело место неоднократно или носит серьезный характер (Код. 47, п. „г“). Увольнение в этом случае может произойти без предупреждения и без выдачи выходного пособия (Код. 90).

д) *Совершение нанявшимся уголовно-наказуемого деяния*, связанного с его работой (например, кража материалов с завода), если факт совершения преступления установлен судом (Код. 47, п. „д“). При мелкой краже фабрично-заводского имущества, совершенной первый раз и на сумму не больше 15 рублей, взыскание может быть наложено самой администрацией без суда, и работник может быть уволен, если это предусмотрено табелью взысканий (Ст. 180, п. „д“ Угол. Код.). Равным образом, если работник пробыл *под стражей более 2 месяцев*, хотя бы и по делу, не связанному с его работой, наниматель вправе его более на службе не считать и может его уволить (Код. 47, п. „д“). В этих случаях выходного пособия не полагается (Код. 90).

е) *Неявка на работу более 3 дней сряду или в общей сложности более 6 дней в месяц без уважительных причин* может повлечь за собой увольнение без предупреждения и без выдачи выходного пособия (Код. 47, п. „е“, 90).

ж) *Непосещение работы по болезни в течение 2 месяцев* (Код. 47, п. „ж“). К болезни приравниваются и случаи, когда работник не может явиться на работу из-за того, что должен ухаживать за больным членом семьи или вынужден выдерживать карантин (т.-е. не выходить из дому, чтобы не разносить заразы). По отношению к работницам, заболевшим во время беременности или после родов, двухмесячный срок, в течение которого наниматель не может их увольнять, исчисляется сверх того срока отпуска, который им полагается по закону (т.-е. сверх 8 недель до родов и 8 недель после родов для работниц физического труда и 6 недель до и 6 после родов для работниц конторского и умственного труда).

При увольнении вследствие непосещения работы по болезни ни предупреждения, ни выходного пособия не полагается.

з) *Систематическая* (т. е. не случайная, а продолжительная) *недовыработка нормы* без уважительных причин может повлечь за собой увольнение (Код. 57). Если невыработка является следствием неумения нанявшегося, его непригодности, то он должен быть предупрежден об увольнении, или ему выплачивается выходное пособие. Если же неуспешность происходит от небрежности работника, то он может быть уволен без предупреждения и пособия, как за нарушение договора (см. выше—пункты „в“ и „г“ в настоящем вопросе).

и) *Отказ работника от перехода на другую работу* (Код. 36) *или от переезда в другую местность* (Код. 37) дает право нанимателю расторгнуть договор, но при этом наниматель обязан выплатить выходное пособие, которое не может быть заменено предупреждением (Код. 89). Если работник отказывается от другой работы, когда выполнение ее необходимо для предупреждения угрожающей опасности, он может быть уволен без предупреждения и выходного пособия, как за невыполнение своих обязанностей (см. выше—вопросы 29 и 32).

48. В каких случаях нанявшийся имеет право отказаться от трудового договора?

—Если работник поступил *на срок неопределенный*, то он может *в любое время* уйти. Он обязан только предупредить о своем уходе нанимателя: не менее чем за один день, если заработная плата в этом предприятии выдается каждую неделю, а при двухнедельном или месячном расчете не менее, чем за семь дней (Код. 46).

Если работник нанялся *на определенный срок* или на время выполнения какой-нибудь определенной работы, то он не вправе уходить до срока или до окончания работы, за исключением следующих случаев:

а) *неполучение в установленный срок заработной платы* (Код. 48, п. „а“)

б) *невыполнение нанимателем* обязанностей, принятых им по трудовому договору с работником, либо по коллективному договору, или обязанностей, возложенных на него законами о труде (Код. 48, п. „б“);

в) *грубое обращение* с работником нанимателя или членов его семьи, или членов администрации предприятия или учреждения (Код. 48, п. „в“);

г) *если условия работы изменились в худшую сторону*, т. - е. стали более вредными или опасными, чем в момент найма (ухудшение санитарно-гигиенических условий — Код. 48, п. „д“);

д) *в других случаях, указанных в законе* (Код. 48, п. „г“). Напр., ученик может отказаться от договора, если он пожелает учиться другому ремеслу.

При уходе работника по собственной воле, никакого пособия он, естественно, требовать не может (Код. 90). Если же его уход вынужден поведением нанимателя или ухудшением обстановки работы, наниматель обязан выплатить ему выходное пособие (Код. 89).

49. Может ли служить поводом к увольнению то обстоятельство, что предприятие переходит к новому владельцу?

— *Нет*, переход предприятия к новому владельцу или передача учреждения из одного ведомства в другое не прекращает действия трудового договора. Новый владелец или новое ведомство перенимает на себя все обязанности прежнего владельца по отношению к рабочим и служащим (Код. 44).

Ж. Особые правила об увольнении некоторых категорий трудящихся.

50. При каких условиях может быть уволен рабочий или служащий, состоящий членом комитета рабочих и служащих?

— Помимо всех других условий, для увольнения членов фабзавкомов *необходимо* еще *согласие профсоюза* (Код. 160).

51. Могут ли быть увольняемы рабочие и служащие в то время, когда они находятся в отпуску?

— Увольнение лица, находящегося в отпуску, *запрещается*, за исключением случаев полной ликвидации всего предприятия или остановки его на срок более 1 месяца, а также призыва в Красную Армию (Правила об отпусках от 14/VIII 1923 г.).

52. При каком условии могут быть увольняемы беременные работницы?

— Беременные работницы *не могут быть уволены без разрешения инспектора труда*, даже в тех случаях, когда налицо имеется законная причина к их увольнению (Пост. НКТ от 8/VIII 1922 г. о порядке увольнения беременных женщин).

53. Какие правила существуют относительно расторжения трудового договора с несовершеннолетним?

— Увольнение несовершеннолетних рабочих и служащих по заявлению нанимателя или отказ от договора с их стороны могут иметь место в случаях, указанных в законе (Код. 36—37, 46—48, 57).

Кроме того, родители и опекуны подростка, а также инспектор труда или профсоюз, могут потребовать во всякое время, чтобы наниматель освободил его от договора еще до истечения срока, если они найдут, что дальнейшая работа может вредно отозваться на здоровьи подростка или вообще нанести ему какой-либо ущерб (напр., если он желает посещать школу, — Код. 31). Если подросток работает в качестве ученика, то вопрос об увольнении решается по особым правилам, существующим для учеников.

54. В каких случаях допускается увольнение учеников школ фабрично-заводского ученичества (Фабзавуч)?

— Ученики школ фабзавуча и учебных бригад, прошедшие более 1/3 срока обучения, могут быть увольняемы *только* в следующих случаях:

1) *когда закрывается все предприятие*, при котором существует школа или учебная бригада;

2) *когда закрывается* тот *цех*, при котором проходится обучение, а перевести учеников в другой цех не представляется возможности;

3) *когда* педагогическим (школьным) советом будет признано, что тот или иной *ученик совершенно неспособен научиться* предметам, которые преподаются в данной школе, или когда РКК признает полную неспособность ученика бригады к обучению в данном производстве (Пост. НКТ от 24/VII 1924 г.).

55. В каких случаях допускается увольнение учеников в мелких ремесленных и кустарных предприятиях?

— Нанявшиеся в обучение к отдельным ремесленникам или в мелкие ремесленные и кустарные предприятия и промысловые кооперативы могут быть уволены только *с доведением до сведения инспектора труда или волисполкома* и только в следующих случаях:

1) *когда ученик* явно *уклоняется от работы*;

2) если обнаружится, что ученик совершенно *неспособен к обучению* данному ремеслу;

3) вследствие *болезни* ученика, длящейся *более 2 месяцев*;

4) если ученик совершит какое-либо *преступление*, связанное с его работой, и этот факт будет установлен судом;

5) вследствие *закрытия предприятия* (Правила об ученичестве в мелкой ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации, утвержденные НКТ СССР от 19/I 1925 г.).

56. При каких обстоятельствах ученик, занятый в мелком ремесленном или кустарном предприятии, имеет право отказаться от договора до срока?

— Ученик может расторгнуть договор до срока по следующим поводам:

1) вследствие *перехода предприятия к другому владельцу* (т. к. ученик может не доверять своего обучения новому хозяину предприятия);

2) если врачебным осмотром будет установлено, что *условия работы угрожают здоровью ученика*;

3) если *ученик пожелает переменить специальность* (в этом случае он должен предупредить нанимателя о своем уходе при недельном расчете не менее чем за 1 день, а при двухнедельном или месячном расчете— не менее чем за неделю до ухода);

4) в случае, *если наниматель нарушит свои обязательства* по договору с учеником;

5) если окажется, что *наниматель неспособен обучать* данному ремеслу.

6) в случае, если *наниматель совершит* такие *проступки* или обнаружит такое поведение, *которые делают невозможным дальнейшее пребывание ученика в его предприятии* (Правила об ученичестве, утвержд. НКТ СССР 19/II 1925 г.).

57. Какие исключения из общих правил об увольнении имеются в отношении квартирников?

— Квартирники, т.-е. работающие по найму не в предприятии, а на дому, могут быть увольняемы только в тех случаях, в которых закон допускает увольнение вообще, с некоторыми лишь исключениями в отношении сроков, а именно:

а) при *приостановке* предприятия на срок *более 2 недель,*

б) в случае *пребывания* квартирника *под стражей в течение 2 недель,*

в) в случае *утраты трудоспособности в течение 2 недель.* (Пост. СНК РСФСР об изъятиях из Код. Зак. о Труде в отношении квартирников—от 2/VII 1923 г.).

3. Порядок увольнения.

58. В каких случаях для увольнения требуется непременно предварительное согласие РКК?

— Расторжение трудового договора нанимателем вследствие *непригодности* работника (Код. 47, п. „в“) или вследствие *невыполнения* им своих *обязанностей* (Код. 47, п. „г“) допускается не иначе, как по решению РКК. *В остальных случаях,* напр., в случае неявки

на работу или вследствие сокращения работ в предприятии, наниматель может предварительно поставить вопрос в РКК, но закон его к этому не обязывает.

59. Куда можно обжаловать незаконное, по мнению работника, увольнение?

— Если увольнение произошло по решению РКК, то это решение окончательное и на него можно жаловаться только в порядке надзора в уездную камеру инспектора труда или в отдел труда, который может отменить решение РКК, если оно прямо противоречит закону.

Если увольнение последовало без решения РКК, то уволенный может принести жалобу: в тех случаях, когда по закону требуется предварительное решение РКК – в РКК, а в остальных случаях—или в РКК, или в суд (в трудовую сессию).

60. Каковы последствия незаконного увольнения?

— В случае, если по жалобе работника увольнение будет признано незаконным, работник может потребовать *возвращения его на работу и выплаты ему за все время перерыва* в работе всего, что ему причиталось бы, если бы он находился на работе. Если работник не пожелает вернуться на работу, то он вправе требовать выплаты за время перерыва в работе и, сверх того, выдачи выходного пособия, если оно ему не было выдано.

61. Куда переносится спор о неправильном, по мнению нанимателя, расторжении договора нанявшимся?

— В случае, когда нанявшийся уходит до срока, ссылаясь на нарушение нанимателем своих обязанностей или грубое с ним обращение, а наниматель своей вины не признает и возражает против отказа работника от договора, то спор переходит *в РКК* (Код. 48, примеч.). Если РКК подтвердит правильность заявлений работника, то тем самым за ним будет признано право на выходное пособие. В противном случае его уход будет считаться самовольным и он потеряет право на выходное пособие.

62. Должен ли наниматель извещать фабзавком (местком) об увольнении работника?

— *О всяком* предполагаемом *увольнении* рабочего или служащего *наниматель обязан поставить в известность фабзавком (местком),* а при отсутствии месткома— делегата—уполномоченного профсоюза (Код. 161, п. „в“).

И. Личные документы и удостоверение о службе.

63. Вправе ли наниматель удерживать личные документы нанявшегося, как обеспечение выполнения договора?

— Наниматель *не имеет права* забирать у нанявшегося удостоверение личности или другой документ, напр., учетно-воинский билет, в качестве залога и т. п. Он может взять документы только на время, если это требуется для предъявления в какое-либо учреждение, для целей учета и т. п., но в этих случаях документы должны быть возвращены нанявшемуся немедленно по их использовании. Задерживать документы работника, желающего уйти, воспрещается и за подобные действия наниматель отвечает в уголовном порядке, как за нарушение Кодекса Законов о Труде (Код. 41).

64. Обязан ли наниматель выдать нанявшемуся удостоверение о том, что он у него работал?

— При увольнении работника, или когда он сам увольняется, наниматель по его просьбе обязан выдать ему удостоверение о том, сколько времени нанявшийся у него работал и какую работу выполнял (Код. 42). Ученикам, кончившим срок обучения, наниматель обязан выдать удостоверение о выучке, а если они уходят до срока, то в удостоверении должно быть указано, сколько времени они состояли в обучении.

65. Можно ли помещать в удостоверении сведения о качествах работника, его поведении и причинах его увольнения?

— Упоминание в удостоверении о личных качествах нанявшегося, его опытности, специальных познаниях и причинах его ухода допускается только в том слу-

чае, если сам нанявшийся об этом просит и если в этих сведениях нет ничего, порочащего работника. Указание на такие причины увольнения, которые представляют работника с плохой стороны (напр., непригодность к работе или пребывание под стражей) воспрещается, хотя бы эти причины в действительности имелись налицо. Подобные сведения нельзя помещать ни словами, ни указаниями на соответствующие статьи Кодекса Законов о Труде, Уголовного Кодекса и т. п. Нельзя, например, писать: уволен по ст. 47, п. „д" Кодекса Законов о Труде, так как это означает, что работник уволен вследствие пребывания под стражей или совершения преступления в связи с работой (Код. 42; циркуляр НКТ от 10/IV 1923 г. о толковании ст. 42).

66. Можно ли помещать в удостоверении какие-либо условные знаки?

— Помещение в удостоверении каких-либо условных знаков воспрещается. Этим путем наниматели в капиталистических странах пользуются для того, чтобы давать друг другу знать, какого из уволенных работников не следует принимать на работу в другие предприятия. Равным образом, воспрещается нанимателям сообщать друг другу тайные сведения о том, кого принимать и кого не принимать на работу и на каких условиях нанимать рабочих (Код. 42).



ГЛАВА VI.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА.

1. Для какой цели устанавливаются правила внутреннего распорядка?

— Правилами внутреннего распорядка определяются те общие условия, которые касаются распорядка работ внутри предприятия или учреждения и трудовой дисциплины, как-то: начало и окончание работ, перерывы для отдыха, контроль над явкой на работу и ухода с нее, обращение с машинами, правила безопасности и соблюдения чистоты и т. д., а также правила о взысканиях за нарушение рабочими и служащими их обязанностей (табель взысканий).

2. В каких предприятиях и учреждениях должны обязательно иметься правила внутреннего распорядка?

— Правила внутреннего распорядка устанавливаются обязательно в предприятиях, учреждениях и хозяйствах с числом рабочих и служащих не менее 5 (Код. 50).

3. Какие требования предъявляет Кодекс к содержанию правил внутреннего распорядка?

— Условия работы, о которых говорится в правилах внутреннего распорядка, *должны быть изложены с достаточной полнотой и ясностью*, причем должно быть точно указано, какую *ответственность* несут стороны, т.-е. работники и администрация за нарушение обязанностей, вытекающих из этих правил (Код. 51).

4. В каком случае правила внутреннего распорядка недействительны, т.-е. не имеют обязательной силы?

— Правила внутреннего распорядка недействительны:

а) если они *противоречат законам о труде или* имеющемуся в данном предприятии *коллективному договору* (Код. 52).

б) если они изданы *не в том порядке, который требуется законом*, напр., если они установлены единолично нанимателем или, хотя и согласованы с профсоюзом, но не утверждены органами Наркомтруда (Код. 50).

5. Что такое примерные правила внутреннего распорядка?

— Примерными называются правила внутреннего распорядка, издаваемые Народным Комиссариатом Труда по соглашению с ВЦСПС и ВСНХ, как образец для установления „правил в отдельных предприятиях" (Код. 53).

6. Являются ли примерные правила внутреннего распорядка только образцом или они имеют обязательную силу?

— Примерные правила внутреннего распорядка, издаваемые Наркомтрудом—это не просто образец: они имеют обязательную силу для тех предприятий и учреждений, в которых не установлены свои „правила" (Код. 53, примеч.).

7. Какие виды примерных правил внутреннего распорядка изданы до сих пор Наркомтрудом?

— Наркомтрудом СССР изданы, во-первых, *общие примерные* правила внутреннего распорядка, которые помещены в расчетных книжках (Постан. НКТ СССР от 25/II 1924 г. о расчетных книжках). Эти правила обязательны для всех учреждений и предприятий, которые не имеют еще у себя своих „правил".

Во-вторых, Наркомтрудом изданы специальные примерные правила для некоторых крупных отраслей

народного хозяйства, как, например, для предприятий водного транспорта, для лечебно-санитарных учреждений.

8. В каком порядке устанавливаются правила внутреннего распорядка для отдельных учреждений и предприятий?

— Правила внутреннего распорядка для отдельных государственных, общественных и частных предприятий и учреждений *разрабатываются* предварительно *расценочно-конфликтной комиссией; согласовываются между администрацией, предприятиями и местным отделением профсоюза, а затем утверждаются инспектором труда* (Код. 54; положение о РКК, утвержденное НКТ 3/18 ноября 1922 г.).

9. Куда можно обжаловать постановление инспектора труда, касающееся правил внутреннего распорядка?

— Жалобы на неправильное утверждение инспектором труда правил внутреннего распорядка или на неправильный отказ в их утверждении приносятся в местный отдел труда. Постановление отдела труда— окончательное (Код. 54).

10. В каком порядке могут издаваться табели взысканий?

— Табели взысканий являются приложением к правилам внутреннего распорядка. Они могут издаваться только *в том же порядке,* который установлен для правил внутреннего распорядка.



ГЛАВА VII.

НОРМЫ ВЫРАБОТКИ.

1. Что такое норма выработки?

— Норма выработки — это то количество работы, которое в среднем можно выполнить в течение определенной единицы времени (месяца, недели, дня, часа) при данных условиях работы. Норма выработки может быть выражена или в единицах изделия (например, столько-то штук в час) или в единицах времени (например, столько-то минут требуется на выработку 1 штуки).

2. Какое значение имеют нормы выработки по Кодексу Законов о Труде?

— Нормы выработки имеют огромное значение и для предприятия и для отдельного рабочего, а именно:

а) они служат *для* исчисления *сдельных расценок* (Код. 70 *);

б) *недовыработка* нормы, носящая постоянный характер, *может повлечь* за собой *увольнение работника* (Код. 57 и 47);

в) *недовыработка* нормы *ведет* к *снижению оплаты* (Код. 57).

3. Каковы возможные последствия недовыработки нормы в отношении увольнения?

— Нанявшийся, не вырабатывающий по своей вине установленной нормы выработки, если такая недовыработка носит не случайный, а постоянный характер,

*) См. ниже—главу VIII.

может быть уволен (Код. 57). Если недовыработка происходит от недостаточной способности или неумения работать, работник может быть уволен по непригодности (Код. 47, п. „в“) и, значит, имеет право на выходное пособие (Код. 88), если же недовыработка является результатом невыполнения правил работы или явной небрежности, то он может быть уволен без выдачи выходного пособия (Код. 47, п. „г“, 90).

4. К чему ведет недовыработка нормы в отношении оплаты?

— Нанявшийся, не вырабатывающий по своей вине установленной нормы выработки, получает заработную плату за ту часть работы, которую он выполнил, но, во всяком случае, не менее 2/3 его тарифной ставки (Код. 57.*).

5. В каком порядке устанавливаются нормы выработки?

— Нормы выработки устанавливаются *по соглашению между администрацией предприятия и союзом* или органом профсоюза—фабзавкомом (Код. 56). Стороны эти могут уполномочить на установление норм или их пересмотр местную РКК.

6. Какие условия производства должны учитываться при установлении норм выработки и при их применении?

— При установлении норм выработки и их применении должны быть приняты во внимание:

а) *состояние машин, станков и приспособлений;*

б) *условия подачи материалов и инструментов*, необходимых для работы;

в) *качество материалов и инструментов;*

г) *гигиеническое и санитарное оборудование* помещения, где производится работа (отопление, освещение и т. п.) (Код. 57, примеч. 1).

---

*) См. подробнее ниже—в главе VIII.

7. Как влияет на норму выработки ухудшение условий производства?

— Если условия ухудшились, например, понизилось качество сырья или уменьшилась скорость машин, или приходится работать при неполном освещении, то к установленным нормам выработки надо сделать известную *поправку в сторону их снижения.*

8. Как определяется норма дневной или месячной выработки для подростков?

— Для подростков установлен сокращенный рабочий день. Это обстоятельство необходимо учитывать при установлении норм дневной или месячной выработки для них: эти нормы в сравнении с той, которой можно требовать от взрослого рабочего, *должны быть уменьшены соразмерно с установленным для них сокращенным рабочим днем* (Код. 57, примеч. 2).

ГЛАВА VIII.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД.

А. Размер вознаграждения.

1. Как определяется размер вознаграждения за труд?

— Размер вознаграждения нанявшегося за его труд определяется *соглашением*, а именно, коллективными и трудовыми договорами (Код. 58).

2. В каком смысле государственная власть ограничивает соглашения о размере вознаграждения за труд?

— Государство *запрещает выплачивать* вознаграждение *ниже обязательного минимума* (Код. 59).

3. Что такое государственный обязательный минимум заработной платы?

— Государственный обязательный минимум это тот *размер вознаграждения за труд, ниже которого не имеет права платить ни один наниматель*, т.-е. ни одно учреждение, предприятие или хозяйство, будь то государственное, общественное или частное.

4. В каком порядке устанавливается государственный минимум заработной платы?

— Госминимум в настоящее время устанавливается и объявляется Народным Комиссариатом Труда СССР на определенный период по территориальным поясам.

5. На какой период устанавливается государственный минимум заработной платы?

— Госминимум в настоящее время (с апреля 1925 г.) устанавливается и публикуется на каждые три месяца.

6. Что такое тарифные пояса для государственного минимума?

— Все *губернии* и области союза ССР *делятся* на несколько групп или поясов (в настоящее время на 5 поясов) *в зависимости от степени дороговизны жизни* в данной местности и ее промышленного значения. Для каждого пояса устанавливается особая ставка государственного минимума.

7. Какие последствия влечет за собой выплата ниже государственного минимума?

— Соглашение нанимателя с работником о том, чтобы работнику выплачивалась ставка ниже госминимума, недействительно (Код. 28), *и наниматель обязан доплатить* работнику то, что ему полагается, но во всяком случае до ставки государственного минимума, существующей в данной местности. Кроме того, наниматель в этом случае *отвечает в уголовном порядке*, как за нарушение Кодекса Законов о Труде (Ст. 132 Угол. Код.).

8. Может ли оплата отдельного работника быть меньше, чем по коллективному договору?

— Нет, так как условия личного трудового договора не могут ухудшать положение трудящегося по сравнению с постановлениями коллективного договора (Код. 28).

9. Как определяется вознаграждение за труд, если в данном предприятии нет коллективного договора?

— При отсутствии в данном предприятии коллективного договора, условия оплаты каждого отдельного работника определяются его *личным* трудовым договором, но размер вознаграждения не может быть ниже государственного обязательного минимума.

10. Как определяется в случае спора размер вознаграждения, если стороны не договорились об этом достаточно ясно при найме работника?

— Если размер платы не был особо оговорен при найме работника, а коллективного договора в данном

предприятии нет, то разногласие между сторонами разрешается судебным или конфликтным органом, который и определяет ставку, смотря *по категории работы* и той плате, которую получают обычно рабочие этой же категории в данном предприятии или которая обычно полагается за такую работу в данной местности, но во всяком случае не ниже государственного обязательного минимума.

11. Зависит ли размер оплаты от наличия у работника свидетельства о выучке (диплома)?

— Нет, работник имеет право на вознаграждение по той работе, которую он фактически выполняет. Если для этой работы нужны специальные знания или особая подготовка, то она оплачивается полностью всякому, кто с ней справляется, хотя бы он и не имел ученого звания и свидетельства о специальной выучке (диплома) (Код. 63).

12. Допустимо ли, чтобы женский труд или труд подростков оплачивался дешевле мужского при одной и той же работе?

— *Нет*, труд оплачивается в размере, установленном для данной категории, а поэтому лица, выполняющие одну и ту же работу, должны получать одну и ту же плату, будь то мужчина или женщина, взрослый или подросток (ср. Код. 61). Профсоюзы в СССР неуклонно добиваются соблюдения этого правила.

Б. Виды (системы) заработной платы.

13. Какие бывают виды (системы) заработной платы?

— Способы (системы) оплаты труда весьма многочисленны. Они различаются, главным образом, по тому, оплачивается ли работа *повременно* или по ее *результатам*, т.-е. по ее успешности (Код. 60).

14. Какие бывают виды повременной платы?

— При повременной оплате вознаграждение определяется по тому времени, которое рабочий проводит

на *работе, т.-е. плата бывает помесячная, поденная, почасовая.*

15. Какие бывают виды оплаты по результатам (по успешности)?

— Оплата труда по результатам может быть:

а) *сдельная* (в частности, *поштучная*), когда за единицу изделия (штуку) определенного качества выдается определенное вознаграждение (например, за выкладку куба камня—такая-то плата).

б) *премиальная* (поощрительная), когда сверх основной платы выдается дополнительное вознаграждение (премия) за качество работы, за скорость и т. д.

16. Что такое сдельный наряд?

— По сдельному наряду *плата* назначается *за выполнение целой* самостоятельной *работы* (ср. Код. 72), например, монтер берется установить двигатель. Сдельный наряд есть, таким образом, разновидность сдельной оплаты.

17. Какие виды (системы оплаты труда допускаются законом?

— В Кодексе упоминается плата повременная, сдельная (Код. 60), как главные виды заработной платы а также особо упоминается о сдельном наряде (Код. 72). Следует признать, что и *другие виды* оплаты законом не запрещены, кроме тех случаев, когда закон устанавливает специальные ограничения относительно способа оплаты.

18. Для каких категорий рабочих и служащих закон ограничивает выбор систем оплаты?

— *Для государственных служащих и рабочих* закон, в целях бережливого расходования государственных средств и во избежание злоупотреблений, ограничивает применение тех или иных способов оплаты (напр., процентное вознаграждение с оборота или с чистой прибыли допускается только для определенных категорий торговых служащих).

19. Что такое тарифный разряд?

— Тарифные разряды—это группы, категории, на которые делятся рабочие и служащие по выполняемой ими работе.

20. Что такое тарифная ставка?

— Тарифная ставка — это тот размер повременной платы, который по положению, существующему в предприятии, полагается за работу той или иной категории, т.-е. того или иного тарифного разряда.

21. Что такое сдельная расценка?

— Сдельная или поштучная расценка—это плата за изготовление одной единицы изделия или одной штуки (Код. 70).

22. Как определяется сдельная расценка?

— Кодекс указывает на следующий способ определения сдельных расценок: берется дневная *ставка* данной категории работы и *делится на норму выработки* (Код. 70). Например, дневная ставка рабочего 2 рубля в день, норма выработки — 50 штук в день, сдельнаи расценка—200 коп.: 50=4 коп.

23. Допускаются ли другиэ способы определения сдельных расценок, кромэ указанного в ст. 70 Кодекса?

— *Да,* Кодекс дает лишь примерный способ определения сдельной расценки и тут же указывает, что в случаях, оговоренных в договоре, допускается и иной способ (Код. 70). Значит, другой способ определения сдельной расценки может быть установлен в коллективном договоре, или, при отсутствии коллективного договора, в трудовом договоре.

24. Допускается ли, чтобы сдельные расценки брались из расчета тарифной ставки?

— *Нет,* сдельщику должна быть во всяком случае обеспечена плата не меньше тарифной ставки за нормальную выработку.

25. Может ли сдельная расценка устанавливаться из расчета выше, чем по тарифной ставке?

— *Да,* сдельная расценка может содержать в себе прибавку сверх тарифной ставки. Например, почасовая ставка 25 копеек, норма выработки 5 штук в час, значит плата за штуку не может быть меньше 5 копеек, но соглашением может быть установлено, что сдельщик получает не 5, а 6 копеек. Такой способ теперь очень распространен, так как сдельная работа более интенсивная (напряженная), чем повременная, а поэтому и заработок сдельщика должен быть больше тарифной ставки. Все это, конечно, верно только при условии, что нормы выработки достаточно высоки.

26. Оплачивается ли и в каком порядке время, необходимое на подготовку к сдельной работе?

— Время, необходимое на приступ к работе — прилажение инструментов, подготовка материалов и т. п. *оплачивается* по соглашению, т. е. по условию, установленному в коллективном или трудовом договоре (Код. 71). Оплата производится или в виде особой надбавки или путем учета этого времени при установлении норм выработки и сдельных расценок.

27. Изменяется ли сдельная расценка, когда изменяется тарифная ставка?

— Если тарифная ставка данной категории работы увеличилась, то наниматель должен *соразмерно увеличить и сдельную плату.* Если ставка уменьшилась, то может быть *соответственно уменьшена и сдельная расценка* (Код. 76).

28. Как оплачивается сдельная работа, если до ее окончания изменились сдельные расценки?

— Сдельная работа, начатая до того, как изменились сдельные расценки, оплачивается *в размерах, устанавливаемых РКК,* а если последней в предприятии не имеется, то по соглашению с союзом. Если сто-

роны не придут к соглашению, то спор разбирается в судебном или примирительно-третейском органе (Код. 76, примеч.).

29. Как оплачивается работа по сдельному наряду в том случае, когда нанявшийся не вырабатывает тарифной ставки?

— Если работник взялся выполнить специальную работу за определенную сумму денег, но работа по его вине идет так неуспешно, что он не вырабатывает тарифной ставки, то он получает плату за ту часть работы, которую он выполнил, *но не менее 2/3 его тарифной ставки* (Код. 73).

— Если работа идет неуспешно не по вине работника, то расчет с ним производится без всяких вычетов, а именно: тарифная ставка ему выплачивается авансом, а после окончания наряда производится окончательный расчет (Код. 72).

30. Как оплачивается труд подростков при повременной оплате?

— Подростки, работающие неполный рабочий день, при повременной оплате *получают ту же ставку, что и взрослые рабочие соответствующих категорий*, работающие полный день, другими словами, вычетов за сокращение рабочего дня не допускается (Код. 61).

31. Как оплачивается труд подростков с сокращенным рабочим днем при сдельной оплате?

— Подростки, работающие сдельно, получают за работу по тем же сдельным расценкам, что и взрослые, а за часы, недоработанные вследствие сокращения для них рабочего дня, подростки получают доплату по тарифной ставке (Код. 75).

32. Одно ли и то же „ставка“ и „заработок“?

— *Нет*, заработок, т.-е. вся плата, причитающаяся работнику, может быть больше тарифной ставки (напр., благодаря приработку у сдельщика) или меньше ее (если, напр., за месяц были вычеты за пропущенное без уважительных причин время).

33. Какое значение имеет разница между заработком и ставкой?

— Во-первых, Кодекс в одних случаях дает работнику право на получение его среднего заработка (напр., ст. 68), а в других случаях—только тарифной ставки (Код. 87).

Во-вторых, сборы и налоги обычно берутся не с тарифной ставки, а с заработка (напр., квартирная плата, подоходный налог с заработной платы).

В. Вознаграждение государственных служащих.

34. Какие особенности имеются в законодательстве о заработной плате государственных служащих, помимо общих положений об оплате труда?

— В целях правильного расходования государственных средств на заработную плату, издан *ряд законоположений, ограничивающих* размер и *виды вознаграждения* работников государственных учреждений и предприятий *и устанавливающих контроль* за правильностью и целесообразностью выплат*).

35. Каких категорий работников государственных предприятий и учреждений касаются установленные ограничения?

— Ограничения касаются, *главным образом служащих высших категорий, получающих* добавочное вознаграждение *сверх общего тарифа*.

---

*) С другой стороны, стремясь обеспечить некоторые группы работников, вознаграждение которых отстает по своему размеру, государство отпускает местам специальное пособие (*субвенцию*) на усиление их заработной платы и обязывает местные органы выплачивать им ставки не ниже определенного уровня. Такие декретированные ставки существуют для работников низового (волостного) советского аппарата, а также для учителей школ 1 и 2 ступени, участковых агрономов, ветеринаров и участкового медицинского персонала (Пост. СНК СССР от 13/II 1925 г. о зар. плате работников низового аппарата и пост. СНК СССР от 3/IV 1925 г. о зарплате для учителей, для сельских работников медицинских, агрономических и т. д.).

36. Какие виды вознаграждения, сверх основного тарифа, допускаются для служащих и рабочих государственных предприятий и учреждений?

— Кроме общего тарифа, т.-е. существующих в данном предприятии или учреждении норм заработной платы, для известных категорий работников допускаются следующие виды дополнительной оплаты:

а) *персональные оклады*, т.-е. повышенное жалованье для лиц, особо ценных по своим познаниям и опыту в работе;

б) *оплата* по особому тарифу для *ответственных политических работников*, т.-е. таких работников, которые несут политическую ответственность за руководство работой;

в) *процентное вознаграждение* для определенных категорий торговых служащих с суммы оборота или с чистой прибыли;

г) *тантьемы*, т.-е. единовременные выдачи из прибыли в конце отчетного периода, а также *наградные и премиальные*, выдаваемые за особые успехи или достигнутую экономию *).

37. Из каких источников могут выплачиваться персональные оклады?

— Та часть оклада, которая равняется тарифной ставке, выплачивается из общих средств на заработную плату, а излишек, выдаваемый работнику, как *специальная надбавка,—только из особого фонда*, т.-е. из специальных сумм, размер которых утверждается комиссиями при органах Наркомтруда (Пост. Совета Труда и Обороны от 2/XI 1923 г.).

---

*) Для выдачи тантьем установлен весьма строгий порядок, они могут выплачиваться только с разрешения особых комиссий при наличии действительной прибыли. Премиальные служащим могут выдаваться в том же порядке. Фактически эти виды вознаграждения теперь очень редко применяются. Другое дело, премии, о которых говорилось выше (вопрос 15), устанавливаемые, как определенная система оплаты рабочих и среднего технического персонала: для этих премий особых ограничений не установлено.

38. В каком порядке выплачиваются персональные оклады?

— С лицами, получающими персональные оклады, должен быть заключен *письменный договор.* Договор *должен быть зарегестрирован* в органе Наркомтруда по месту работы.

39. Кто имеет право на оплату по тарифу ответственных политических работников?

— По ставкам тарифа ответственных работников могут оплачиваться только лица, отвечающие за идейное и политическое направление порученного им дела и обладающие стажем общественно-политической деятельности. Перечень категорий политически ответственных работников содержится в постановлении НКТ СССР от 31/III 1925 г. № 94/509. Там же установлены и ставки этого тарифа для различных районов.

Г. Оплата сверхурочной и праздничной работы.

40. В каком размере оплачивается сверхурочная работа?

— Работа, выполняемая в сверхурочное время, оплачивается: *за первые 2 часа не менее, чем в полуторном размере* нормального вознаграждения, *а за последующие* часы—*не ниже, чем в двойном размере* (Код. 60).

41. Допустимы ли вычеты за нерабочие дни и часы при помесячной оплате?

— *Нет,* у получающих помесячную плату нельзя делать вычет ни за дни еженедельного отдыха (Код. 109), праздничные дни (Код. 111) и особые дни отдыха (Код. 112), ни за 2 часа, на которые сокращается работа накануне дней еженедельного отдыха и праздничных дней (Код. 113).

42. Как обеспечивается сдельщикам оплата нерабочих дней и часов?

— *Обычно,* когда устанавливаются нормы выработки и сдельные расценки, учитывается и нерабочее время,

т.-е. берется не 30 дней в месяц, а 24 дня и тем самым *в сдельных расценках уже содержится надбавка за нерабочие дни и часы.* В этом случае особой оплаты за эти дни и часы не полагается.

Если же оплата нерабочего времени в сдельных расценках не учтена, то это время *оплачивается особо.*

43. Как оплачиваются нерабочие дни и часы при почасовой и поденной оплате?

— *Если в самой часовой или поденной ставке не учтена доплата* за нерабочие дни и часы, *то* это время *оплачивается особо* по основной часовой или поденной ставке.

44. Как оплачивается работа, выполняемая в праздники и дни отдыха?

— Если работа в особых случаях выполняется в дни еженедельного отдыха (Код. 109), праздничные дни (Код. 111) и особые дни отдыха (Код. 112), то она оплачивается *не менее, чем в двойном размере* нормального вознаграждения (Код. 60).

45. Как оплачивается сдельная работа, выполняемая в сверхурочное время или в нерабочие дни?

— Если сдельная работа выполняется в сверхурочное время или нерабочие дни, то *сдельные расценки увеличиваются:* за первые 2 часа сверхурочной работы—в полуторном размере, за последующие часы—в двойном размере, в нерабочие дни—в двойном размере (Код. 60).

46. В каких случаях работа в праздничные дни и дни отдыха оплачивается в нормальном размере?

— Особой доплаты за работу в нерабочие дни не полагается, если взамен предоставляется другой выходной день.

Д. Оплата при переводе на другую работу.

47. Как оплачивается труд работника, временно переведенного на другую работу, не предусмотренную трудовым договором?

— В тех случаях, когда работнику поручается временно не та работа, на которую он нанялся (из-за от-

сутствия обычной работы или для предупреждения угрожающей опасности) вознаграждение выдается *по вышеоплачиваемой работе*, т.-е. если постоянная работа оплачивается выше, то за работником сохраняется его обычный заработок, а если выше оплачивается новая работа, то и плата выдается по новой работе (Код. 36). См. выше—гл. V, вопрос 31.

48. Как производится оплата при переводе на новую постоянную работу?

— Если работник соглашается перейти на новую постоянную работу, то размер платы за эту работу определяется в общем порядке, как при поступлении на новую работу, причем, в случае перевода на нижеоплачиваемую работу, за работником *сохраняется в течение 2 недель* со дня перевода его *прежний заработок* (Код. 64). См. выше—глава V, вопр. 33.

49. Что такое работа смешанной квалификации?

— Если одно и то же лицо выполняет *разные работы, требующие различной подготовки, выучки*, то говорят, что оно выполняет работу смешанной квалификации.

50. Как оплачивается работа смешанной квалификации, если работник на такую именно работу нанимался?

— Если выполнение смешанной работы предусмотрено в самом договоре найма, то вознаграждение определяется *по соглашению сторон*.

51. Как оплачивается работа смешанной квалификации, если таковая работнику поручена временно?

— Если работнику, наряду с его обычной работой, временно поручена другая, на которую он не нанимался, то вознаграждение определяется по работе высшей квалификации (Код. 62). Это прежде всего касается случаев, указанных в ст. 36 Кодекса (см. выше—глава V, вопрос 31).

Е. Порядок уплаты вознаграждения за труд.

52. В какие сроки должно уплачиваться вознаграждение, если работа носит постоянный характер?

— Если работа носит постоянный характер, то уплата вознаграждения должна производиться через определенные промежутки времени, но *не реже, чем каждые 2 недели* (Код. 65).

53. При каком условии допускается выплата реже, чем через 2 недели?

— Выплата 1 раз в месяц допускается в тех случаях, когда *заработная плата выдается частично вперед*, например, 20-го числа выплачивается за весь месяц, а также в других случаях, когда профсоюз признает, что выплата 1 раз в месяц не ухудшает положения работников данного предприятия.

54. Что такое пеня?

— Пеня—это установленный коллективным или трудовым договором *процент*, который наниматель обязан выплатить работнику *за каждый день просрочки* с выплатой.

55. Отвечает ли наниматель за просрочку выплаты, если пеня не установлена ни коллективным, ни трудовым договором?

— Если пеня за просрочку выплаты не предусмотрена, то это не лишает работника права искать с нанимателя возмещения убытков, которые работник понес от просрочки.

56. Где производится уплата вознаграждения за труд?

— Расплата должна производиться *в том месте, где выполняется работа*, т. е. на заводе или в учреждении, а не на стороне (Код. 67).

57. Может ли производиться выплата в нерабочее время?

— Нет, расчет должен производиться в рабочее время (Код. 67).

58. Что значит выплата натурой?

— Платить натурой — это значит платить не деньгами, а товарами, продовольствием, предоставлением помещения для жилья и т. п. (Код. 66).

59. При каких условиях допускается выплата натурой?

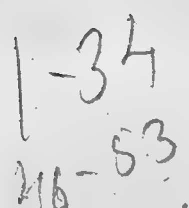
— Уплата вознаграждения натурой допускается только в том случае, *если это было ясно оговорено в соглашении*, т.-е. в коллективном или трудовом договоре (Код. 66).

60. В каком порядке и по какой расценке производится выплата натурой?

— Условия выдачи натурой и порядок ее расценки устанавливаются коллективным или трудовым *договором* (Код. 66).

61. Может ли наниматель заменять денежную выплату натуральными выдачами, если это не было предусмотрено соглашением?

— Нет, не может, так как по общему правилу уплата вознаграждения производится деньгами, а натуральная выплата составляет исключение (Код. 66).



ГЛАВА IX.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

А. Что такое гарантии и компенсации?

1. Что значит слово «компенсация»?

— Компенсировать кому-либо что-либо значит *возместить* ему понесенный им *ущерб*, возвратить произведенные расходы и т. п. Поэтому Кодекс Законов о Труде называет компенсациями командировочные, суточные, оплату инструментов рабочего и т. п., так как эти выплаты имеют целью возместить работнику его путевые расходы, или стоимость прожития в чужом месте, или убыток от изнашивания принадлежащих ему инструментов и т. п.

2. Что понимает Кодекс под словом „гарантии“?

— Гарантиями Кодекс называет все *то, что работнику должно быть обеспечено* сверх заработной платы и компенсаций в тех или иных случаях, например, сохранение заработка при вызове в суд свидетелем, сохранение места за избранными в члены фабзавкома и т. п.

Большая часть гарантий и обязательных компенсаций предусмотрена в главе IX Кодекса, о некоторых говорится в других главах Кодекса, а отчасти и в специальных постановлениях.

Б. Сохранение заработка.

3. В каких случаях наниматель обязан сохранить вознаграждение за работником, несмотря на то, что тот работу не выполнял?

— За работником сохраняется вознаграждение в следующих случаях:

1) *когда отдельный работник не мог выполнять работу по причинам, зависящим не от него*, а от нанимателя, или от условий производства, или от стихийных сил природы (Код. 68);

2) *в случае приостановки предприятия* или части его по причинам производственного характера, как-то: недостаток сырья, ремонт, отсутствие сбыта и т. п. (Код. 87);

3) когда работник *отлучается* с работы *для выполнения общественных обязанностей*, а именно: для осуществления своего избирательного права (Код. 77), для участия в суде в качестве народного заседателя, при вызове в суд или в орган дознания и следствия в качестве свидетеля или эксперта, т.-е. сведущего лица (Код. 78) и на время участия в качестве представителя на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых государственными, профессиональными, кооперативными и партийными органами (Код. 79; разъяснение НКТ СССР от 18/XII 1924 г. О порядке применения ст. 79 Кодекса Зак. о Труде*).

4) При призыве на учебные сборы в территориальные части, если сверстники призванного состоят в запасе, сохраняется 2/3 вознаграждения по месту работы, но не свыше 1 месяца в течение года, но если сверстники еще не вышли в запас, и служба в терчасти является заменой действительной службы, вознаграждение не сохраняется (Кодекс Законов о льготах для военнослужащих, ст.ст. 95 и 96);

5) за время прохождения *допризывной подготовки* сохраняется заработок по месту работы (Кодекс Законов о льготах для военнослужащих, ст. 97);

---

*) Ст. 79 Кодекса распространяется на делегатов съездов и конференций РКП(б) и РЛКСМ при условии, если эти съезды созываются в масштабе не ниже губернского.

6) на время *состояния в комитете рабочих и служащих*, если избранный в комитет освобожден от своей постоянной работы для занятий в комитете (Код. 160); остальным членам комитета вознаграждение сохраняется в тех случаях, когда они участвуют в экстренных заседаниях комитета, созванных, с особого согласия администрации, в рабочее время (Код. 161);

7) *при исполнении* в рабочее время *обязанностей члена РКК* (Положение о РКК от 3/18 ноября 1922 г., ст. 15).

4. В каком размере сохраняется вознаграждение, когда выполнение работы невозможно по причинам, независящим от работника?

— Если выполнение работы невозможно по причинам, не зависящим от работника, за ним сохраняется его *средний заработок* (Код. 68, см. дальше, вопросы 6—15), за исключением случая *простоя* предприятия, длящегося *более 3 дней*: в этом случае рабочим и служащим выплачивается только *тарифная ставка (Код. 87)*.

5. В каком размере сохраняется вознаграждение в случаях, когда работник отвлекается от работы для выполнения общественных обязанностей, перечисленных в законе?

— В этих случаях — осуществление избирательного права (Код. 77), вызов в суд (Код. 78), представительство на съездах (Код. 79), избрание в члены фабзавкома (Код. 160), допризывная подготовка (Кодекс о льготах для военнослужащих, ст. 97) сохраняется средний заработок. За время обучения и сборов в территориальных частях (см. выше—вопрос 3) сохраняется только 2/3 среднего заработка и не свыше 1 месяца в течение года.

6. Что такое средний заработок нанявшегося?

— Средний заработок нанявшегося есть то *вознаграждение, на которое он мог бы расчитывать, если бы находился на работе,*

7. Какие постановления существуют насчет порядка исчисления среднего заработка?

— Согласно примечанию к *ст. 68 Кодекса* Законов о Труде, порядок определения среднего заработка устанавливается Наркомтрудом. На этом основании Наркомтрудом СССР издано *постановление о порядке исчисления среднего заработка от 17 июня 1924 г.*

8. Как исчисляется средний заработок при повременной оплате?

— При повременной оплате (помесячной, поденной, почасовой) средний заработок исчисляется по ставке, существующей в то время, когда работник вынужден прервать работу; другими словами, *работнику выдается без вычетов его повременная плата.*

9. Как исчисляется средний заработок сдельщика?

— У сдельщика заработок может колебаться из месяца в месяц или даже со дня на день, так как его плата зависит от количества выработки. *Для исчисления* вероятного размера заработка, который он мог бы иметь, *берется время, предшествовавшее перерыву в работе,* а именно: если вознаграждение выплачивается за 2 недели и более (не менее 12 рабочих дней), то оно определяется по заработку за 3 предыдущих месяца, а если вознаграждение выплачивается за время более 3 дней и менее 2 недель, то берется в расчет заработок за предыдущий месяц. При пропуске до 3 дней средний заработок исчисляется по заработку в остальные дни того же платежного месяца.

10. Какие виды заработной платы включаются в средний заработок?

— В средний заработок включается как основная плата, так и *все виды* дополнительной *оплаты, носящей постоянный характер.* Например, служащему, получающему по тарифу ответственных работников с так-называемой нагрузкой, в средний заработок засчитывается и его основная ставка, и оплата нагрузки; сдель-

щику, получающему премию за выработку сверх определенной нормы, засчитывается как оплата по основным расценкам, так и эта премия.

11. Включаются ли в средний заработок единовременные выдачи (наградные, тантьемы и т. п.)?

— *Нет,* не включаются, так как такие выдачи носят случайный характер и не являются постоянным видом вознаграждения за труд.

12. Засчитывается ли в средний заработок плата за сверхурочную работу?

— Вознаграждение за сверхурочные работы, полученное за последнее время перед перерывом в работе, засчитывается в средний заработок *только в тех предприятиях, где производство сверхурочных работ носит систематический,* т.-е. постоянный *характер* и вызывается специальными условиями производства. Вознаграждение же за случайную сверхурочную работу в средний заработок не включается.

13. Включается ли в средний заработок то, что работник получил в виде командировочных, суточных, за пользование его собственным инструментом и т. п.?

— *Нет,* так как в средний заработок включается только вознаграждение за труд, а не то, что выдается в виде компенсации, т.-е. для возмещения работнику его расходов и потерь.

14. Как исчисляется средний заработок, если за время невыполнения работы изменились ставки и расценки работ?

— Если за время перерыва в работе условия оплаты труда изменились в ту или иную сторону, то *соразмерно изменяется и средний заработок.* Например, работник отсутствовал 3 недели, так как он участвовал на съезде (Код. 79), и за это время ставка или сдельные расценки были снижены; средний заработок ему подсчитывается по заработку за предшествовавшие 3 месяца, но при этом учитывается происшедшее снижение платы.

15. Допускаются ли другие способы исчисления среднего заработка, кроме указанных в законе?

— Коллективным или трудовым договором могут быть установлены другие способы исчисления среднего заработка, кроме указанных в постановлении НКТ СССР (от 17/VI 1924 г. № 268/426), при условии, *чтобы эти способы не ухудшали положения* работника в сравнении с тем, на что он имеет право по закону.

В. Вычеты.

16. Допускаются ли вычеты из заработной платы?

— Вычеты из заработной платы допускаются *только в тех случаях, в тех размерах и в том порядке, которые указаны в законах о труде.*

17. В каких случаях допускаются вычеты из заработной платы?

— Вычеты из заработной платы допускаются только по следующим основаниям:

а) За *прогул*, т.-е. за рабочее время, пропущенное без уважительных причин, иначе говоря, когда пропуск рабочего времени не оправдывается обстоятельствами, при которых закон предписывает сохранять вознаграждение;

б) *за невыполнение нормы выработки и сдельного наряда* (Код. 57, 73);

в) *за порчу приспособлений, материалов и изделий* (Код. 83);

г) *Как мера взыскания* в случаях, определенных законом или правилами внутреннего распорядка (Код. 43).

18. В каком размере может быть произведен вычет за прогул.

— Вычет может быть произведен *за все прогульное время.* При повременной оплате вычет делается за пропущенные дни и часы из расчета тарифной ставки; при сдельной оплате рабочий за прогульные дни вознаграждения не получает, потому что он за это время

ничего не вырабатывает,—другими словами, он получает только за работу в те дни, когда он находился на работе, хотя бы его заработок за весь месяц оказался ниже тарифной ставки.

19. В каком размере допускается вычет за недовыработку нормы?

— Если нанявшийся являлся на работу аккуратно, но, по небрежности или по неумению, не выполнил установленной нормы выработки, то он *получает плату только за то количество работы, которое он выполнил*, но во всяком случае *не менее* 2/3 его месячной *тарифной ставки* (Код. 57). Такое же правило существует и относительно невыработки тарифной ставки по сдельному наряду (Код. 73).

20. В каком размере и в каком порядке допускается вычет за порчу приспособлений материалов и изделий вследствие небрежности работника?

— Если работник вследствие невыполнения правил внутреннего распорядка или вообще по своей небрежности испортил материал, изделие, инструменты, машины и т. п., то, по постановлению РКК, из его заработка может быть произведен вычет в размере стоимости поврежденного имущества, но весь вычет *не может быть больше* 1/3 *его месячной тарифной ставки*. Вычитать стоимость брака или другой порчи имущества в течение нескольких месяцев по 1/3 нельзя, другими словами, вычет может быть сделан только один раз и не выше 1/3 месячной ставки (Код. 83).

21. В каком размере может быть произведен вычет за умышленную порчу материалов и изделий?

— Если порча произошла *по злому умыслу* работника, то наниматель вправе искать с него *полную стоимость испорченного имущества*. Статья 83 Кодекса, ограничивающая вычет, относится только к порче имущества по неосторожности, но не к умышленному повреждению.

22. Допускаются ли денежные взыскания (штрафы) с рабочих и служащих?

— *По общему правилу, нет.* Наложение нанимателем денежных взысканий на нанявшегося может иметь место только в случаях, указанных в специальном законе, или когда штраф предусмотрен табелью взысканий в правилах внутреннего распорядка (Код. 43).

23. Применяются ли в настоящее время денежные штрафы на практике?

— Денежные штрафы, как мера взыскания, не получили распространения в советской практике. Профсоюзы и органы Наркомтруда отрицательно относятся к денежным штрафам.

Г. Инструменты.

24. Должен ли наниматель предоставлять свои инструменты или он может требовать от нанявшегося, чтобы тот работал своими иструментами?

— По общему правилу, *наниматель должен снабжать* работника всеми *инструментами*, необходимыми для работы. Условие, по которому нанявшийся обязан в отдельных случаях работать своими инструментами, должно быть особо оговорено при найме (Код. 84).

25. За чей счет относятся расходы на инструменты?

— Пользование инструментами относится во всяком случае *за счет нанимателя.* Если инструменты принадлежат нанимателю, то он не имеет права взимать с работника плату за пользование ими (Код. 84), а если нанявшийся работает своими инструментами, то наниматель обязан возместить ему убыток от их порчи и изнашивания (Код. 85).

26. В каком размере и в каком порядке возмещается нанявшемуся стоимость пользования его собственным инструментом?

— При порче или поломке инструмента, нанявшемуся возмещается расход *на починку* или *рыночная*

стоимость инструмента. Убыток от изнашивания инструмента определяется в размере известной доли рыночной стоимости его, смотря по нормальному сроку пользования данным видом инструмента.

Рыночная стоимость инструмента и размер вознаграждения за его изнашивание определяются по соглашению работника с нанимателем, а если соглашение не достигнуто, то по решению РКК (Пост. НКТ от 11/VI 1923 г. о порядке компенсации за использование для нужд предприятия инструментов, принадлежащих трудящимся).

Д. Командировки и перемещения.

27. Что должно быть обеспечено рабочему или служащему, командируемому по делам службы?

— Кодекс обязывает нанимателя *сохранить* за командируемым ту же *должность и работу*, которую он исполнял до командировки и *выплатить* ему его постоянное *содержание, суточные и расходы по проезду* (командировочные, Код. 81). См. выше—вопросы 6—15.

28. В каком размере исчисляется заработная плата за время командировки?

— За командированным сохраняется его содержание *по среднему заработку* (Код. 81).

29. В каком размере выплачиваются суточные за время командировки?

— Командированному выплачиваются за время пребывания в командировке суточные в размере *не менее 1/24 месячного заработка*, но во всяком случае не ниже ставки 9-го разряда по тарифу, существующему в данном учреждении или предприятии. День выезда в командировку и день возвращения из нее считаются, как полные дни командировки, и суточные выплачиваются

и за них (Пост. НКТ СССР от 28/VIII 1923 г. об оплате командировок).

30. Какие виды расходов, связанных с командировкой должны быть оплачены командируемому?

— Расходы, связанные с разъездами, определяются по соглашению, но во всяком случае подлежат обязательной оплате следующие расходы:

а) *проезд* по железным дорогам, водным путям и на лошадях в размере фактической стоимости проезда, а также стоимость проезда на извозчиках к станции железной дороги и обратно;

б) *провоз багажа* до 2-х пудов;

в) *расход по найму помещения* в месте командировки, если командированному не предоставлено бесплатное помещение.

(Пост. НКТ СССР от 28/VIII 1923 г. об оплате командировок).

31. При всякой ли командировке обязательна выплата суточных и командировочных?

— Обязательная выплата суточных и командировочных по положению о командировках относится ко всем командировкам, т.-е. ко всем случаям, когда работник из постоянного места своей службы посылается в другую местность с каким-либо поручением. *Исключение составляют* только *местные командировки*, т.-е. такие, при которых командированный может вернуться в тот же день к месту своего постоянного жительства: в этом случае ему должен быть оплачен только расход по проезду (по железной дороге, в автобусе и т. д.).

32. Как оплачиваются командировки лицам, которые по самому роду их работы должны постоянно находиться в разъездах?

— Лицам, которым по самому свойству их работы приходится постоянно совершать поездки (например, вояжерам, проводникам грузов), взамен суточных и командировочных, *может быть установлена постоянная твердая надбавка* к их заработной плате.

33. Что должно быть обеспечено рабочему или служащему при переводе его на постоянную работу в другую местность?

— При переводе рабочего или служащего по распоряжению администрации из одной местности в другую, если такой перевод связан с необходимостью переменить место постоянного жительства, ему выплачиваются *суточные, стоимость переезда и единовременное пособие на устройство в новом месте* его и членов его семьи (Код. 82).

34. В каком размере выплачиваются суточные при переводе в другую местность?

— Суточные при переводе выдаются в размере *не менее* $^1/_{24}$ *месячного заработка* в день за время переезда и, сверх того, еще за 6 дней (Код. 82).

35. В каком размере оплачиваются расходы по переезду?

— Администрация и лицо, которое переводится, должны заранее договориться о том, в каком размере будут оплачены расходы по переезду. Во всяком случае, должны быть оплачены *расходы по проезду и провозу необходимых вещей* перемещаемого лица и переезжающих с ним членов семьи. С другой стороны, перемещаемый не вправе требовать выплаты ему больше того, что он в действительности израсходовал на переезд.

36. Каков размер единовременного пособия при перемещении?

— Пособие при перемещении выдается в размере *месячного заработка* по месту прежней службы, а в случае переезда с работником членов его семьи,—выплачивается *дополнительное пособие в размере* $^1/_4$ *месячного заработка на каждого члена семьи* (Код. 82).

37. Кого считать членами семьи при выдаче пособия по случаю перемещения?

— Хотя прямого ответа на этот вопрос в законе нет, но, судя по той цели, для которой выдается пособие, а именно для облегчения устройства в новом

месте, следует полагать, что дополнительное пособие должно выдаваться на каждое *лицо, состоящее на иждивении перемещаемого и проживающее вместе с ним*, хотя бы оно и не состояло с ним в родстве или свойстве и, наоборот, не должно выдаваться на тех членов семьи, хотя бы сына или дочь, если они живут на самостоятельный заработок. Во всяком случае, пособие выдается только на тех членов семьи, которые действительно переезжают на новое жительство вместе с работником.

38. Обязательны ли выдачи по перемещению, предусмотренные статьей 82 Кодекса в том случае, когда работник переводится по его собственному ходатайству?

— *Нет, не обязательны*, так как ст. 82 Кодекса говорит только о перемещениях по распоряжению администрации. Если перевод совершается по ходатайству самого работника, условия оплаты расходов по переезду определяются *соглашением сторон.*

39. Как оплачиваются расходы по переезду при найме на работу, требующую переезда в другую местность?

— Ст. 82 Кодекса относится только к случаям перевода, т.-е. когда работник нанялся работать в данном месте, а администрация переводит его в другую местность. Другое дело, когда работник нанимается с тем, чтобы переехать на постоянное жительство в другую местность: в таких случаях условия перемещения определяются *соглашением сторон.*

40. Какие льготы установлены для лиц, назначаемых на службу в отдаленные местности или переводимых туда из неотдаленных местностей?

— Для рабочих и служащих, посылаемых на постоянную работу в отдаленные местности, установлен ряд льгот: удвоенный размер компенсаций, предусмотренных статьей 82 Кодекса, двойная тарифная ставка за первые три месяца службы в отдаленной местности, преимущественное право на занимаемую должность при сокращении штатов, оплата обратного переезда в случае увольнения и пособие членам семьи в случае

смерти работника. Для некоторых категорий должностей установлены, сверх того, дополнительные льготы. Список местностей, которые считаются отдаленными, перечень должностей с дополнительными льготами и объем этих льгот установлены постановлением ВЦИК и СНК РСФСР от 25/VIII 1923 г. о льготах для командируемых на работу в отдаленные местности РСФСР.

Е. Выходное пособие и предупреждение при увольнении.

41. В каких случаях полагается выдача выходного пособия увольняемому или предупреждение о предстоящем увольнении?

— Наниматель обязан выплатить выходное пособие в размере 2-недельного заработка или предупредить за 2 недели вперед о предстоящем увольнении, если нанявшийся увольняется:

а) вследствие *ликвидации* предприятия или *сокращения работ* (Код. 47, п. „а“; 88)

б) вследствие *приостановки работ на срок более одного месяца* (Код. 47, п. „б“; 88)

в) в случае обнаружившейся *непригодности* нанявшегося к работе (Код. 47, п. „в“; 88).

42. В каких случаях выходное пособие выплачивается безусловно и не может быть заменено предупреждением?

— Выходное пособие выдается безусловно в следующих случаях:

а) когда договор с нанявшимся не может продолжаться вследствие его *отказа от перевода на другую работу* (Код. 36, 89) или *от переезда в другую местность* (Код. 37, 89);

б) когда нанявшийся вынужден уйти с места из-за того, что *наниматель не выполняет своих обязанностей*, или *из-за того, что ухудшились условия работы* (Код. 48, 89).

43. В каких случаях увольнения необязательно ни выходное пособие, ни предупреждение?

— Наниматель не обязан ни предупреждать увольняемого, ни выдавать выходного пособия, *если увольнение происходит*:

а) *вследствие неисполнения нанявшимся своих обязанностей* (Код. 47, п. „г“);

б) *вследствие совершения уголовного дела*, установленного судом, или *пребывания под арестом* более 2 месяцев (Код. 47, п. „д“);

в) *из-за прогулов* (Код. 47 п. „е“);

г) вследствие неявки на работу *по болезни* по истечении известного срока (Код. 47, п. „ж“).

Выходное пособие не выдается также в случае *ухода работника по его* собственному *желанию* (Код. 46) или когда договор *прекращается* по соглашению сторон, за окончанием срока или окончанием условленной работы (Код. 44, п. „а“ — „в“).

44. Полагается ли пособие рабочим и служащим, призванным в ряды Красной Армии и Флота?

— *Да, полагается* (Код. 80).

45. В каком размере выдается выходное пособие при увольнении и единовременное пособие при призыве в ряды Красной Армии?

— Пособие выдается в размере *не ниже двухнедельного* вознаграждения увольняемого или призванного (Код. 88, 89 и 80) из расчета его *среднего заработка* (Постановл. НКТ СССР от 17/VI 1924 г., о порядке исчисления среднего заработка). Трудовым или коллективным договором размер пособия может быть увеличен.

46. За какой срок до увольнения наниматель должен предупредить нанявшегося?

— Предупреждение должно быть сделано *за 2 недели* до увольнения (Код. 88). Трудовым и коллективным договором может быть установлен больший срок предупреждения.

47. В какой форме делается предупреждение о предстоящем увольнении?

— О предстоящем увольнении наниматель должен сделать *отметку в расчетной книжке нанявшегося.* (Постановл. НКТ СССР от 25/II 1924 г. о расчетных книжках).

48. Вправе ли работник, предупрежденный о предстоящем увольнении, отлучаться с места работы для подыскания себе другой службы?

— Когда наниматель не выплачивает увольняемому выходного пособия, а предупреждает его об увольнении за 2 недели вперед, он обязан дать работнику возможность отлучаться с работы для подыскания другого места, не делая вычетов за пропущенные часы работы. Общее количество часов отлучки за эти 2 недели не должно превышать 10 часов (Постановл. НКТ от 14/VI 1924 г. № 263/56).

Ж. Взыскание с нанимателя сумм, причитающихся рабочим и служащим.

49. В какую очередь взыскиваются суммы, следуемые рабочим и служащим, из имущества задолжавшегося нанимателя?

— Если наниматель окажется задолжавшимся и своим рабочим и служащим и другим лицам и учреждениям, то его имущество обращается *в первую очередь* на покрытие его задолженности рабочим и служащим, недоимок по социальному страхованию, а также его долгов по алиментам (т.-е. на содержание нетрудоспособных членов семьи должника), во вторую очередь идут недоимки по налогам и сборам, в третью задолженность госорганам и т. д. (Ст. 101 Гр. Кодекса, ст. 266 Гр. Процесс. Кодекса, ст. 93 Кодекса Законов о Труде).

50. Какие именно виды задолженности нанимателя перед рабочими и служащими взыскиваются преимущественно перед другими долгами (т.-е. в первую очередь наравне

с недоимками по социальному страхованию и алиментами?

— Преимуществом при взыскании пользуются все выплаты рабочим и служащим, которые причитаются им на основании коллективных и трудовых договоров, т.-е. заработная плата, выходное пособие, компенсации за отпуск и прочие компенсации (Код. 93).

3. Удержания из заработной платы за долги работника.

51. Можно ли взыскивать долги рабочего или служащего путем удержаний и вычетов из его заработной платы?

— Можно, но только по исполнительным листам или в административном порядке и *в ограниченном размере*, а именно:

а) *совершенно освобождается* от взысканий *часть* заработка, *равная государственному минимуму* заработной платы, установленному для данной местности;

б) с излишка сверх минимума может быть удерживаемо по исполнительному листу *не более 50%* по взысканиям *на содержание членов семьи* и *не более 20%* по всем *другим видам задолженности работника*;

в) если взыскиваются одновременно и долги на содержание членов семьи и долги другим лицам, то во *всяком случае* работнику *должно быть сохранено 50% его заработка* (Ст. 289 Гражданск.-Процессуального Кодекса).

52. Допускаются ли удержания за долги работника из сумм, выдаваемых в виде компенсаций?

— *Не допускается* вовсе взыскания по исполнительным листам путем удержаний из сумм, выдаваемых в виде компенсаций, а именно: командировочных и суточных при командировках (Код. 81), суточных, оплаты переезда и пособий при переводах (Код. 82), компенсаций за неиспользованный отпуск (Код. 91), за изнашивание инструментов нанявшегося (Код. 85), за спецодежду и молоко (Код. 86, 141, 142), а также из выходного пособия (Код. 88, 89) и пособия призванным в Красную Армию (Код. 80). См. Постановление НКТ РСФСР и НКЮ РСФСР от 31/VIII 1923 г. № 330/246.

ГЛАВА X.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

А. Нормальное рабочее время.

1. Что такое нормальное рабочее время?

— Нормальным рабочим временем считается *то число часов в сутки, которое работник обязан ежедневно проводить на работе.*

2. Ограничивает ли Кодекс нормальное рабочее время?

— Обыкновенно нормальное число часов, отдаваемых работником предприятию или учреждению, устанавливается соглашением сторон в трудовом договоре. Однако, в интересах работающих по найму *Кодекс* ограничивает свободу договариваться о рабочем времени и *устанавливает предельное рабочее время, больше которого нельзя ежедневно работать.*

3. Какова продолжительность нормального рабочего времени по Кодексу?

— Продолжительность нормального рабочего времени как в производствах, так и во вспомогательных работах, необходимых для производства, не может превышать *8 часов* (Код. 94).

4. Можно ли в трудовом или коллективном договоре установить рабочее время больше 8 часов в день?

— *Нет, нельзя.* Такое постановление трудового или коллективного договора будет недействительным. (Исключение из этого правила см. в следующем вопросе).

5. Для каких работников нормальное рабочее время может быть установлено по договору больше 8 часов в сутки?

— Рабочий день свыше 8 часов допускается по соглашению сторон *для батраков, работающих по найму в крестьянских хозяйствах.* Удлинение рабочего дня свыше 8 часов может иметь место лишь в отдельные сельскохозяйственные периоды (например, во время летних полевых работ) (Пост. СНК СССР от 18/IV 1925 г., ст. 6).

6. Можно ли в трудовом или коллективном договоре установить нормальное рабочее время меньше 8 часов?

— *Можно,* так как Кодекс устанавливает только минимум прав работников. Поэтому всегда можно требовать от рабочих меньше, чем полагается по Кодексу.

7. Существуют ли такие виды работ, для которых рабочее время не ограничивается?

— *Да.* Закон не ограничивает рабочего времени:

а) ответственных политических, партийных, профессиональных, кооперативных и советских работников. (Примечание к ст. 94 Код.);

б) некоторых групп работников железнодорожного и водного транспорта и некоторых других.

Б. Сокращенное нормальное время.

8. Для каких категорий трудящихся установлен сокращенный рабочий день?

— Сокращенный рабочий день установлен (Код. 95):

1) *для лиц, не достигших 18 лет;*

2) *для лиц, занятых умственным и конторским трудом,* за исключением тех, работа которых связана непосредственно с производством;

3) *для лиц, занятых на подземных работах,* согласно списков профессий, устанавливаемых Наркомтрудом;

4) *для лиц, занятых в отраслях производства особо тяжелых и вредных для здоровья,* согласно списков и норм, устанавливаемых Наркомтрудом.

9. Какова продолжительность рабочего дня для малолетних в возрасте от 14 до 16 лет?

— *4 часа* (Код. 136).

10. Какова продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет?

— *6 часов* (Код. 95, п. „а“).

11. Какова продолжительность рабочего дня для лиц, занятых умственным и конторским трудом, если работа их не связана с производством?

— *6 часов* (Код. 95, п. „б“).

12. Какова продолжительность рабочего дня для служащих складов и торговых предприятий?

— *8 часов* (Разъяснение НКТ СССР от 8/IX 1924 г., № 377/448).

13. Какова продолжительность рабочего дня для контор предприятий, если работа этих контор связана с производством?

— *8 часов* (Разъяснение НКТ СССР от 8/IX1924 г., № 377/448).

14. Какова продолжительность рабочего дня для служащих, работающих непосредственно в цехах предприятий?

— *8 часов* (Разъяснение НКТ СССР от 8/IX 1924 г., № 377/448).

15. Какова продолжительность рабочего дня при подземных работах?

— *6 часов* (Код. 95, п. „в“).

16. Какова продолжительность рабочего дня в тех отраслях производства и для тех профессий, работа в которых признана особо тяжелой или вредной для здоровья?

— *Различная для различных профессий.* Опубликовывая списки профессий, дающих право на сокращенный рабочий день, Наркомтруд устанавливает и число

часов для той или иной профессии. Так, например, в производстве свинцовых белил рабочие кубового отделения работают 3 часа, водолазы при работе под водой—4 часа, для работ по выплавке цинка и свинца установлен 6-часовой рабочий день, граверы в литографиях работают 7 часов и т. д.

17. Можно ли в трудовом или коллективном договоре увеличить рабочее время для тех работ, для которых закон установил сокращенный рабочий день?

— *Нет.*

В. Работа в ночное время.

18. Какое время считается ночным?

— Ночным считается время *с 10 часов вечера до 6 часов утра* (Код. 96, примечание).

19. Какова нормальная продолжительность рабочего дня при работе в ночное время?

— При работе в ночное время *норма времени уменьшается на один час.* Так, например, для тех работ, для которых установлен 8-часовой рабочий день, норма ночного времени будет 7 часов, при 6-часовом рабочем дне норма ночного времени будет 5 часов и т. д. (Код. 96).

20. Как оплачивается ночная работа?

— Сокращенное на 1 час ночное время оплачивается, как полное дневное время, т.-е. 7 часов оплачиваются, как 8 часов, 5 часов оплачиваются, как 6 часов. Следовательно, один ночной час оплачивается, *как* $^{8}/_{7}$ *дневного часа* (для работ с 8-часовым рабочим днем) и как $^{6}/_{5}$ дневного часа (для работ с 6-часовым рабочим днем).

21. Как оплачивается ночная работа лиц, работающих сдельно?

— Сдельщики получают за каждый час ночной работы, сверх сдельного заработка, *доплату* в размере
1/7 при 8-часовом рабочем дне или
1/5 при 6-часовом рабочем дне
почасовой ставки их категории (Код. 96).

22. Какова продолжительность ночного рабочего времени при сменных работах или непрерывном дежурстве?

— Когда происходит работа в несколько смен или непрерывное дежурство, при чем работа захватывает часть ночного времени или целиком приходится для одной из смен на ночное время, то *норма ночного времени не сокращается* по сравнению с нормой дневного времени (Код. 96).

23. Как оплачивается ночное рабочее время при сменных работах или непрерывном дежурстве?

— *1 ночной час оплачивается как 8/7 дневного часа* для работников с 8-часовым рабочим днем, и как 6/5 дневного часа для работников с 6-часовым рабочим днем (Код. 96). Так как ночное рабочее время при сменных работах и непрерывном дежурстве не сокращается на 1 час, то это значит, что при этих работах работники получают, сверх своей тарифной ставки, доплату за каждый час ночной работы в размере 1/7 почасовой ставки их категории (при 8-часовом рабочем дне) и в размере 1/5 почасовой ставки (при 6-часовом рабочем дне).

24. Каким работникам запрещена ночная работа?

— К производству ночных работ не допускаются:
а) женщины и
б) лица моложе 18 лет,
при чем Наркомтруду предоставлено право по соглашению с ВЦСПС разрешать производство ночных ра-

бот взрослым женщинам в тех отраслях производства, где это вызывается особой необходимостью (Код. 130).

Но безусловно не допускается ночная работа беременных и кормящих грудью (Код. 131).

Г. Работы с помесячным учетом нормального времени.

25. Для всех ли видов работ нормальное рабочее время устанавливается, исходя из расчета числа рабочих часов в сутки?

— *Нет.* Для некоторых видов труда, где работа не производится одинаковое число часов ежедневно, или где требуются непрерывные дежурства, превышающие 8 часов,—норма рабочего времени устанавливается не на каждый день, а на каждый месяц (Код. 97).

26. Какова месячная норма рабочего времени?

— Для работ с 8-часовым рабочим днем месячная норма рабочего времени составляет *192 часа.*

При 6-часовом рабочем дне месячная норма будет 144 часа.

27. Для каких работников устанавливается помесячное исчисление нормального рабочего времени?

— Для следующих видов работников:

а) для занятых на постоянной работе и оплачиваемых помесячно домовых, ремонтных, сельскохозяйственных и других рабочих однородных категорий (Код. 97);

б) для всех тех работников, которые не работают ежедневно одинаковое число часов, или время которых трудно поддается ежедневному учету (например, артисты театров, некоторые работники железнодорожного и водного транспорта и др.);

в) для работающих на таких работах, где требуются по характеру работы дежурства, превышающие нормальное рабочее время в сутки,—например, медицинский персонал, пожарные, некоторые служащие уголовного розыска и т. п.

28. Как устанавливается рабочее время для лиц с помесячным исчислением нормального времени?

— Время таких работников может быть разбито на несколько частей любой длительности с тем, чтобы число перерывов в работе не превышало 2 в день, и чтобы общая длительность рабочего времени в течение месяца не превышала месячной нормы — 192 часов при 8-часовом рабочем дне и 144 часов при 6-часовом рабочем дне (Код. 97).

Д. Начало и окончание работ, — перерывы в работе.

29. Как и кем устанавливается время начала и окончания работ и перерывов в работе?

— Время начала и окончания работ и перерывов в работе устанавливается *правилами внутреннего распорядка* составляемыми администрацией совместно с профсоюзом и утверждаемыми инспектором труда (Код. 101).

30. Как предоставляется отдых в течение рабочего дня?

— В течение нормального рабочего дня трудящемуся должен быть предоставлен по крайней мере *один перерыв* для отдыха и приема пищи (Код. 98).

31. Когда и какой продолжительности должен быть обязательный перерыв?

— Обязательный перерыв должен иметь место *не позднее,* чем *через 4 часа после начала работы*, и продолжительность его должна быть не меньше получаса, и не больше двух часов (Код. 100).

32. Какая категория трудящихся пользуется правом на дополнительный перерыв в работе?

— *Для матерей, кормящих грудью*, должны быть устанавливаемы, помимо общих перерывов, еще дополнительные перерывы для кормления ребенка (Код. 134),

33. Имеет ли право трудящийся во время перерыва отлучаться с места работы?

— *Трудящийся располагает перерывом по своему усмотрению,* при чем ему предоставляется право во время перерывов отлучаться с места производства работ (Код. 99).

Исключения из этого общего правила допускаются лишь в предприятиях специального характера по соглашению администрации с профсоюзом, утверждаемому Наркомтрудом (Код. 99, прим.).

34. Существуют ли работы, при которых трудящемуся вовсе не предоставляется перерывов в течение рабочего дня?

— Некоторые работы по самому существу своему не допускают перерыва. Список таких работ устанавливается Наркомтрудом. В этих случаях рабочему должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего времени, при чем в правилах внутреннего распорядка должно быть обозначено место приема пищи (Код. 98, прим.).

35. Включается ли время перерывов, установленных администрацией или правилами внутреннего распорядка, в счет нормального рабочего времени (8 или 6 часов)?

— *Нет,* не включается (Код. 98).

36. Как и когда должна происходить замена одной смены другой при работе в несколько смен?

— При сменной работе каждая рабочая группа должна производить работу в течение нормального рабочего времени; замена одной смены другой происходит в часы, определенные правилами внутреннего распорядка, без ущерба для нормального хода работ. Это значит, что уходящая смена не может бросать работу раньше истечения нормального рабочего времени под предлогом смены и должна во всяком случае задержаться до того момента, когда на работу действительно станет другая смена (Код. 102).

Е. Сверхурочные работы.

37. Что такое сверхурочная работа?

— *Работа сверх нормального рабочего времени, установленного для данной работы* (например, 8 или 6 часов), называется сверхурочной. Для малолетних (от 14 до 16 лет) сверхурочной является работа сверх 4 часов, для несовершеннолетних (от 16 до 18 лет) сверх 6 часов.

38. Можно ли в трудовом или коллективном договоре установить сверхурочную работу?

— *Нет*, нельзя. Если бы по соглашению сторон (нанявшегося и нанимателя) можно было бы вводить сверхурочные работы, то тогда проводимое законом в интересах трудящихся ограничение рабочего времени 8 или 6 часами потеряло бы свое значение, так как работники работали бы дольше этих норм.

Поэтому сверхурочные работы, как общее правило, не допускаются (Код. 103).

39. В каких случаях, в виде исключения, допускаются сверхурочные работы?

— Сверхурочные работы допускаются лишь в следующих исключительных случаях:

а) при производстве работ, необходимых для обороны Республики и для предотвращения общественных бедствий и опасностей;

б) при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации, транспорту и почтово-телеграфной и телефонной связи, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

в) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу материалов или машин;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ для значительного количества трудящихся (Код. 104).

40. Как происходит назначение сверхурочных работ?

— Применение сверхурочных работ допускается лишь *по постановлению местной РКК* (а при отсутствии РКК, лишь с согласия соответствующего профсоюза) *и с разрешения инспектора труда*, а в экстренных случаях—с последующим уведомлением инспектора труда (Код. 104, прим.).

41. Заменяется ли постановлением РКК разрешение инспектора труда?

— *Нет.* Для того, чтобы применение сверхурочных работ было законным, необходимо не только постановление РКК, но и разрешение инспектора труда.

42. Может ли РКК назначать, а инспектор труда разрешать сверхурочные работы в каких-либо других случаях, кроме тех, которые перечислены в Кодексе в 104 статье (см. выше — вопрос 39)?

— *Нет, не могут.* Участие РКК и инспектора труда в назначении сверхурочных работ Кодекс предусматривает только для тех случаев, которые указаны в Кодексе (Код. 104, прим.).

43. Какие работники безусловно не допускаются к производству сверхурочных работ?

— К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются:
а) *лица, не достигшие 18 лет* (Код. 105);
б) *беременные и кормящие грудью* (Код. 131).

44. Снимается ли вина с администрации, допустившей к сверхурочной работе подростка, в том случае, когда она не знала, что этому работнику еще не исполнилось 18 лет?

— *Незнание возраста подростка не оправдывает администрацию,* так как администрация обязана узнать возраст нанятых лиц, не дожидаясь уведомлений о своем возрасте со стороны работников.

45. Существует ли ограничение числа сверхурочных работ?

— *Да.* Даже в тех исключительных случаях, когда Кодекс допускает применение сверхурочных работ, число сверхурочных часов, приходящихся на одно лицо, ограничено. *Общее количество сверхурочных работ* для каждого нанявшегося в течение года *не должно превышать 120 часов* (Код. 106).

46. Можно ли в тех случаях, когда допущены сверхурочные работы, работать сверхурочно несколько дней подряд?

— Можно, но в этом случае Кодекс ограничивает число допустимых сверхурочных часов в день, а именно: *сверхурочная работа в течение 2 дней подряд не должна превышать 4 часов* (Код. 106). Это значит, что при непрерывной и равномерной сверхурочной работе в течение нескольких дней или недель, ежедневная сверхурочная работа не может продолжаться дольше 2 часов. Если в один из дней сверхурочная работа продолжится в течение 3 часов, то на следующий день сверхурочно можно работать только 1 час и т. д.

47. На сколько сверхурочных часов может дать разрешение инспектор труда?

— Инспектор труда может дать разрешение *не больше, чем на 120 часов.*

48. В каком порядке может быть увеличена предельная 120-часовая норма сверхурочных работ?

— В отдельных отраслях хозяйства, имеющих сезонный характер, количество сверхурочных работ *может быть увеличено Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС* сверх предельной 120-часовой нормы (Код. 106). Так, например, Наркомтруд увеличил предельные нормы:

для сельскохозяйственных рабочих до 240 часов в сезон;

для сплавных работ до 300 часов в сезон;

для работы на торфоразработках до 180 часов в сезон, и т. д.

49. Может ли сверхурочная работа производиться без разрешения РКК и инспектора труда, но по желанию самого трудящегося?

— *Нет,* не может. Предписания закона о рабочем времени и сверхурочных работах ограничивают не только нанимателя, но и нанявшегося.

50. Можно ли отрабатывать время, потерянное вследствие опоздания на работу?

— *Нет,* нельзя. Работа, производящаяся для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу, считается сверхурочной и поэтому, согласно общего правила, не допускается (Код. 107).

51. Можно ли устанавливать дежурство, длящееся больше 8 часов, с тем, чтобы давать отгульные дни и часы?

— *Можно во всех тех работах, нормальное время которых определяется помесячно* (см. вопрос 27).

52. Как учитываются сверхурочные работы?

— О каждой сверхурочной работе должно быть отмечено в расчетной книжке нанявшегося, а равно и в особой книге сверхурочных работ, с указанием времени начала и конца работ и вознаграждения, полученного нанявшимся за производство сверхурочной работы.

53. Как оплачивается сверхурочная работа?

— *Первые два часа* сверхурочной работы оплачиваются *в полуторном размере,* последующие сверхурочные часы в двойном размере (Код. 60).

54. Как исчисляется сверхурочная работа для тех работ, нормальное время которых определяется помесячно? (см. вопрос 22).

— Для этих работ и сверхурочная работа исчисляется также помесячно, исходя из месячного нормального времени — 192 часов (для работников с 8-часовым рабочим днем). Для них *сверхурочной работой будет работа сверх 192 часов в месяц.*

55. Как оплачиваются сверхурочные работы лиц, рабочее время которых исчисляется помесячно?

— *Первые 48 часов* сверх месячного нормального времени *оплачиваются в полуторном размере,* а остальные в двойном размере.

56. Как оплачивается сверхурочная работа, приходящаяся на ночные часы?

— Сверхурочная работа, приходящаяся на ночные часы, оплачивается, *исходя из ставки ночного часа* (которая равна $^8/_7$ ставки дневного часа), *первые два часа в полуторном размере,* последующие часы в двойном размере.

57. В каких случаях и как оплачивается сверхурочная работа лиц, работающих сдельно?

— Сверхурочная работа сдельщиков оплачивается только в том случае, если она производится в сверхурочные часы по требованию администрации, если для этой работы, кроме сдельной расценки, установлена определенная норма выработки, если в сверхурочные часы сдельщик выполняет и работу сверх установленной нормы выработки. В этом случае сдельщик получает сверх своего сдельного заработка доплату в размере $^1/_2$ почасовой ставки в первые 2 часа и почасовой ставки в последующие часы.

58. Можно ли сверхурочную работу вместо оплаты компенсировать предоставлением отгульных дней?

— *Можно, но только с согласия нанявшегося.* Поэтому нанявшийся всегда вправе отказаться от отгулов и потребовать оплаты сверхурочной работы согласно Кодекса.

59. Подлежит ли оплате сверхурочная работа, выполненная по приказу администрации предприятия или учреждения, но не занесенная ни в расчетную книжку трудящегося, ни в книгу сверхурочных работ?

— *Да, подлежит оплате*, но в случае конфликта на трудящегося падает обязанность доказать, что сверхурочная работа была им выполнена по требованию администрации.

60. Оплачивается ли сверхурочная работа, выполненная трудящимся по собственному желанию без требования или согласия администрации предприятия или учреждения?

— *Нет*, не оплачивается.

61. Необходимо ли согласие самого трудящегося для производства сверхурочных работ?

— *Нет*, согласия трудящегося не требуется, если сверхурочная работа вводится по постановлению РКК и с разрешения инспектора труда. В этом случае выполнение сверхурочной работы составляет обязанность трудящегося.

62. Какие последствия для нанимателя влечет нарушение правил о рабочем времени, установленных Кодексом и дополняющими его законоположениями?

— Нарушение правил о нормальной продолжительности рабочего дня, о сверхурочных работах, о рабочем дне несовершеннолетних и прочее *является уголовным правонарушением и карается по ст. 132 Уголовного Кодекса.* Кроме того, незаконно продленное время и незаконные сверхурочные работы должны быть оплачены на общем основании, и если этого не сделано нанимателем, то трудящийся получает право предъявить к нему гражданский иск. (См. главу XVI, вопрос 68).

ГЛАВА XI.

ВРЕМЯ ОТДЫХА.

А. Дни отдыха.

1. Какие виды отдыха устанавливает Кодекс?

— Кодекс не только ограничивает рабочее время, но и обязывает нанимателя предоставлять трудящимся в определенное время отдых. Кодекс устанавливает следующие виды отдыха:

а) перерывы в течение рабочего дня (об обязательном перерыве в течение рабочего дня см. выше—гл. X, вопрос 30),

б) еженедельный отдых,

в) праздничные дни,

г) особые дни отдыха,

д) отпуск.

2. Что такое обязательный еженедельный отдых?

— Всем трудящимся должен быть предоставлен *еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов* (Код. 109). Это значит, что раз в неделю для отдыха должен быть предоставлен 1 день (24 часа), и, кроме того, накануне этого дня работа не может продолжаться больше 6 часов. Тем самым *Кодекс устанавливает норму рабочего времени в неделю 46 часов* (при 8 часовом рабочем дне). У нас таким образом рабочая неделя не может превысить 46 часов.

3. На какой день недели падает день еженедельного отдыха?

— Дни обязательного еженедельного отдыха, общие для всех предприятий, учреждений и хозяйств, уста-

навливаются местными Отделами Труда по соглашению с Советами Профессиональных Союзов и могут назначаться как в воскресные дни, так и на любой другой день недели в зависимости от национально-религиозного состава рабочих и служащих данной местности.

4. В какие праздничные дни воспрещается производство работ?

— В следующие праздничные дни:

а) 1 января — новый год.
б) 22 января — день 9 Января 1905 г.
в) 12 марта — день низвержения самодержавия.
г) 18 марта — день Парижской Коммуны.
д) 1 мая — день Интернационала.
е) первое воскресенье июля месяца — день принятия Конституции СССР.
ж) 7 ноября — день Пролетарской Революции.

5. Во всех ли предприятиях и учреждениях приостанавливается работа в дни еженедельного отдыха и праздничные дни?

— *Нет.* Наркомтруду, по соглашению с ВЦСПС, предоставляется устанавливать списки предприятий и учреждений, в коих, по характеру их работы, работа должна производиться без перерыва в те или иные из установленных дней еженедельного отдыха и праздничных дней (Код. 112, прим.). К числу таких предприятий, например, относятся телефонные станции, электрические станции, водопровод и проч. Кроме того, в некоторых предприятиях по условиям работы нельзя приостановить работу в общеустановленные дни отдыха (например, зрелищные предприятия — театры, цирки, кинематографы и проч., предприятия общественного питания — столовые, кафе, чайные и проч.) (Код. 110).

6. Что такое выходные дни?

— Работникам

а) предприятий и учреждений, непрерывно работающих,

б) предприятий и учреждений, работающих в общеустановленные еженедельные дни отдыха и праздничные дни, предоставляются другие дни для отдыха, которые и называются выходными днями (Код. 110).

Так, например, работникам зрелищных предприятий, вместо общеустановленных еженедельных дней отдыха — воскресений, отдых предоставляется по понедельникам, а вместо праздников день отдыха переносится на следующий после праздника день или на предшествующий день, если послепраздничный день приходится на субботу или воскресенье.

В предприятиях, непрерывно работающих, определяются особые выходные дни для каждой группы трудящихся, чтобы таким образом обеспечить непрерывную деятельность предприятия или учреждения.

7. Что такое особые дни отдыха?

— Отделы Труда по соглашению с Губернскими Советами Профессиональных Союзов устанавливают, помимо праздничных дней, особые дни отдыха не свыше восьми в год, согласуя эти дни с местными условиями, составом населения, народными праздниками и т. п. (Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 9/II 1925 г.).

8. Какова продолжительность рабочего дня накануне обязательных еженедельных дней отдыха (см. вопрос 2) **и праздничных дней?**

— Накануне еженедельных дней отдыха и праздничных дней *длительность рабочего дня не должна превышать шести часов*, при чем эти дни оплачиваются, как полный рабочий день. Следовательно, в эти предпраздничные дни сокращается рабочий день до шести часов тех групп работников, которые работают 8 или 7 часов. Работники же, нормально работающие 6 часов ежедневно, в эти дни также работают 6 часов (Код. 113).

9. Сокращается ли рабочий день накануне особых дней отдыха?

— *Нет.*

10. Производятся ли вычеты из заработной платы лиц, получающих помесячную плату, за праздничные и предпраздничные дни?

— Нет, не производятся, так как месячная ставка определяется из расчета в среднем 24 рабочих дней,

а не 30—31 дня в месяц, так что праздники и дни отдыха уже вычтены (Код. 113, прим.).

11. Получают ли доплату сдельщики в нерабочие для них дни революционных и других праздников?

— Нет, не получают, так как даже лица, оплачиваемые помесячно, за дни праздников не получают заработной платы (см. предыдущий вопрос). Сдельщики так же, как и те, труд которых оплачивается повременно, получают заработную плату только за рабочие дни, исходя в среднем из 24 рабочих дней в месяц. Поденная ставка определяется путем деления месячной ставки на 24, а сдельная расценка определяется, исходя из поденной ставки.

12. Получают ли сдельщики доплату за недоработанные часы при сокращенном предпраздничном дне?

— Нет, не получают, если при определении сдельных расценок в основу исчисления положена поденная оплата в $^1/_{12}$ и часовая оплата в $^1/_{192}$ месячной тарифной ставки или вообще каким-либо способом учтено фактическое среднее число рабочих дней и часов (разъяснение НКТ СССР от 12/II 1925 г., № 35/506).

13. Получают ли какую-нибудь плату или доплату за дни революционных и других праздников поденные рабочие?

— Нет, не получают, так как их поденная ставка получается путем деления месячной ставки не на фактическое число дней месяца (30—31), а на 24 дня; следовательно, поденная ставка содержит в себе соответствующую доплату за праздничные дни.

14. Можно ли вместо сокращения предпраздничного рабочего дня выдавать компенсацию деньгами за часы работы сверх 6 часов?

— *Нет*, нельзя. Введенное Кодексом (Код. 113) сокращение предпраздничного дня обязательно и для нанимателя и для нанявшегося.

15. Как оплачивается работа в праздничные дни и в дни отдыха?

— *В двойном размере.*

16. В каких случаях допускается праздничная работа?

— Праздничная работа допускается:

а) в предприятиях, которые согласно постановления Наркомтруда работают непрерывно (Код. 112, прим.— см. вопрос 5);

б) в предприятиях, которые, по характеру своей работы работают и в праздничные дни, закрываясь в один из будних дней (см. вопрос 5);

в) как сверхурочная работа во всех тех случаях, когда вообще допускается сверхурочная работа. При этом необходимо, чтобы инспектор труда, разрешая производство сверхурочных работ, разрешил их производить и в праздничные дни.

17. Можно ли вместо оплаты праздничной работы предоставлять отгульные дни?

— Если праздничная работа вообще разрешена данному предприятию или учреждению, то тогда вместо оплаты должны быть предоставлены работникам выходные дни (см. выше—вопрос 6).

Если же праздничная работа производится, как сверхурочная работа, то замена денежной оплаты отгулом допускается лишь с согласия трудящегося.

Б. Отпуска.

18. Какие виды отпусков установлены Кодексом?

— Кодекс устанавливает следующие виды отпусков:
а) очередной отпуск,
б) дополнительный очередной отпуск,
в) отпуск по болезни,
г) отпуск по случаю беременности и родов.

19. Когда возникает право на очередной отпуск?

— Право на очередной отпуск возникает у трудящихся в том случае, *если они проработают непрерывно не менее $5^1/_2$ месяцев* (Код. 114).

20. С какого времени нужно считать течение $5^1/_2$-месячного срока, дающего право на отпуск?

— Нужно разно считать время для вновь поступивших и для уже работающих, а среди работающих нужно различать тех, кто использовал отпуск в данном календарном году, от не использовавших отпуска.

а) Для вновь поступивших на работу течение $5^1/_2$-месячного срока начинается с момента их фактического поступления на работу.

б) Если трудящийся использовал уже очередной отпуск, то с момента возвращения его из отпуска и начинается течение $5^1/_2$-месячного срока. Например: если Иванов вернулся из очередного отпуска 1 сентября 1924 г., то через $5^1/_2$ месяцев от этого дня т.-е. 15 февраля 1925 г., у него снова возникает право на отпуск.

Если трудящийся не использовал очередного отпуска, на который он имел право в данном календарном году, то с 1 января следующего года начинается течение срока уже второго отпуска. Например: если рабочий Иванов не использовал очередного отпуска в 1924 г., то с 1 января 1925 г. начинается течение срока нового второго отпуска и через $5^1/_2$ месяцев, т.-е. с 15 мая у него будет право использовать (если он не получал в 1924 г. денежной компенсации) два очередных отпуска— один за 1924 г. и другой за 1925 г. („Правила об отпусках" от 14/VIII 1923 г., ст. 3).

21. Какие перерывы в работе не нарушают течения $5^1/_2$-месячного срока?

— Непрерывность работы, требующаяся для получения отпуска, не нарушается:

а) при переходе из одного предприятия или учреждения в другое, если наниматель при этом не изменяется (напр., оба предприятия принадлежат одному тресту);

б) при таких перерывах в работе, во время которых за работником сохраняется его место, а именно:

1) при отпуске по болезни,

2) при отпуске по случаю беременности или родов,

3) при исполнении гражданских обязанностей (например, обязанностей народного заседателя),

4) при аресте и содержании под стражей до 2 месяцев.

Во всех этих случаях перерыв в работе считается за рабочее время. Напр., если Иванов проработал 3 месяца, затем 1 месяц был болен, то по возвращении из отпуска по болезни он получает очередной отпуск через $1^1/_2$ месяца, а не через $2^1/_2$ месяца. („Правила об отпусках“, ст. 2).

22. Какова обязательная продолжительность очередного отпуска?

— Продолжительность ежегодного очередного отпуска устанавливается сроком *не менее 2 недель.* В коллективном договоре продолжительность очередного отпуска может быть увеличена (Код. 114).

23. Кому предоставляется дополнительный очередной отпуск?

— Дополнительный отпуск предоставляется:

а) *лицам, не достигшим 18 лет* (Код. 114),

б) *лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях.* Список производств и профессий, дающих право на дополнительный отпуск устанавливается Наркомтрудом (Код. 115).

24. Какова продолжительность дополнительного отпуска?

— *Две недели* (Код. 115). Это значит, что лицам, имеющим право на дополнительный отпуск, продолжительность очередного отпуска увеличивается до 1 месяца.

25. В какое время предоставляется очередной отпуск?

— Отпуска предоставляются *в течение всего года,* а не только в летнее время (Код. 117).

26. В какое время предоставляется отпуск подросткам?

— Отпуска подросткам должны по возможности предоставляться администрацией в летнее время *с 1 мая по 1 сентября* („Правила об отпусках“, ст. 7, прим. 1).

27. Кто устанавливает очередь отпусков?

— Местная *РКК*, а при отсутствии РКК администрация по соглашению с представителями рабочих (Код. 118).

28. Обязана ли администрация и РКК предоставить трудящимся отпуск немедленно по истечении 5½-месячного срока непрерывной работы?

— *Нет, не* обязана. Отпуск может быть предоставлен в любое время, остающееся до конца календарного года.

29. Допускается ли использование отпуска с перерывами в разные сроки?

— По взаимному соглашению администрации и трудящегося *разрешается разделение срока* очередного или суммированного за два года *отпуска* („Правила об отпусках“, ст. 8, прим.).

30. Сколько раз в календарном году предоставляется очередной отпуск?

— Очередной отпуск предоставляется *один раз в календарном году*. Календарный год считается с 1 января по 31 декабря. Календарный год противополагается хозяйственному году—с 1 октября по 30 сентября.

Пример: если Иванов использовал очередной отпуск с 1 по 15 марта 1924 года, то через 5½ месяцев (т. е. 1 сентября 1924 г.), как и вообще в 1924 г., он уже не имеет права на отпуск. Течение 5½-месячного срока для нового отпуска начнется у него только с 1 января 1925 г. (Код. 114).

31. Какое право возникает у нанявшегося в случае непредоставления ему администрацией очередного отпуска?

— Нанявшийся получает *право на компенсацию:*

а) в форме удлинения на неиспользованный срок очередного отпуска в следующем году (Код. 120) или же

б) в форме денежной компенсации (Код. 91).

32. Что следует считать „неиспользованием отпуска по вине администрации“?

— Следует считать, что отпуск не использован по вине предприятия:

а) если трудящийся просил предоставить ему отпуск, и администрация ему отказала, или же

б) если трудящийся не просил отпуска, но и администрация ему не предлагала уйти в отпуск.

Следовательно, если возникает спор о том, по чьей вине трудящийся не использовал отпуска, то всегда следует исходить из предположения, что отпуск не предоставлен по вине администрации. Если администрация считает, что это предположение неправильно, то администрация обязана доказать, что отпуск трудящемуся был предложен, но он сам от него отказался.

33. В каких случаях разрешается замена очередного отпуска денежной компенсацией?

— Выдача денежной компенсации допускается в тех случаях, когда предоставление отпуска данному лицу может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы предприятия или учреждения. В этих случаях предоставление взамен очередного отпуска компенсации допускается только с согласия РКК, а при отсутствии РКК—по соглашению администрации с профсоюзом (Код. 91, „Правила об отпусках“, ст. 10).

34. Допускается ли замена очередного отпуска компенсацией в течение нескольких лет подряд?

— Нет,—*непредоставление отпуска* и замена его компенсацией *в течение 2 лет подряд воспрещается* („Правила об отпусках“, ст. 10, примечание).

35. В каком размере выдается денежная компенсация за неиспользованный отпуск?

— Вознаграждение за неиспользованный по вине предприятия отпуск исчисляется соответственно продолжительности неиспользованного отпуска, исходя из среднего заработка работника к моменту получения компенсации (Разъяснение НКТ СССР от 24/Х 1924, № 446/438). О среднем заработке см. главу IX, вопросы 6—15.

36. Каким группам работников нельзя заменять очередной отпуск компенсацией?

— *Несовершеннолетним (до 18 лет).*

37. Допускается ли замена дополнительных отпусков в особо вредных и опасных предприятиях денежной компенсацией?

— *Нет,* дополнительный отпуск непременно должен быть предоставлен в натуре. Исключение может быть установлено лишь особыми постановлениями Наркомтруда.

38. Может ли трудящийся выбрать денежную компенсацию вместо очередного отпуска?

— *Нет,* не может. Денежная компенсация вместо предоставления отпуска выдается только в том случае, если этого требуют интересы дела (см. выше—вопрос 33).

39. Может ли трудящийся отказаться использовать отпуск в назначенное ему РКК время?

— *Может,* но при таком отказе он теряет как право на отпуск в данном календарном году, так и право на денежную компенсацию.

40. Когда выдается компенсация за неиспользованный в данном году отпуск?

— Компенсация выдается в декабре месяце („Правила об отпусках“, ст. 15).

41. Как исчисляется компенсация за неиспользованный отпуск при совместительстве?

— Компенсация за неиспользованный отпуск при совместительстве выдается как по основной, так и по совмещаемой дополнительной должности („Правила об отпусках", ст. 16).

42. Как исчисляется заработная плата лица, уходящего в отпуск?

— Увольняемые в отпуск сохраняют содержание за время как очередного, так и дополнительного отпуска. При этом наниматель обязан выплатить содержание за время отпуска авансом, исходя из среднего заработка увольняемого в отпуск. В случае повышения тарифа за время отпуска при возвращении из отпуска выдается разница между полученным авансом и тем заработком, который трудящийся должен был получить по новой ставке („Правила об отпусках" ст. 18, Разъяснение НКТ СССР от 24/X 1924 г., № 446/438).

43. Может ли быть уволено лицо, находящееся в отпуску?

— *Нет.* Работник может быть уволен только по возвращении из отпуска (См. гл. V, вопрос 51).

44. Как компенсируются неиспользованные очередной и дополнительный отпуски при увольнении?

— При увольнении выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск („Правила об отпусках", ст. 13).

45. Как расчитывается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении?

— Тут нужно различать два возможных случая:

а) Трудящийся к моменту увольнения проработал $5^1/_2$ месяцев и имеет право на отпуск. — Тогда при увольнении выдается полная компенсация за очередной и за дополнительный отпуск (если последний полагается данному работнику).

б) Трудящийся к моменту увольнения не имеет права на очередной отпуск, так как отработал (с мо-

мента первоначального поступления на работу или с момента возращения из последнего очередного отпуска) менее $5^1/_2$ месяцев. Тогда компенсация выдается в соответствии с количеством проработанного к моменту увольнения времени из расчета $^1/_{24}$ месячного заработка за каждый проработанный месяц при 2-х недельном отпуске и из расчета $^1/_{12}$ месячного заработка, если работнику полагается месячный отпуск.

Проработавшие в данном предприятии или учреждении менее 2 недель считаются временными работниками и никакой компенсации за неиспользованный отпуск не получают („Правила об отпусках", ст. 14).

ГЛАВА XII.

ОБ УЧЕНИЧЕСТВЕ.

1. Какие лица в производстве называются учениками?

— Под учениками разумеются *лица, проходящие обучение какой-либо профессии или специальности в процессе производства.*

Ученичество может быть организовано в следующих формах:

а) школа рабочих-подростков в двух видах:

1) школа фабрично-заводского ученичества, подготовляющая квалифицированную рабочую силу по специальности и

2) школа при производстве в отраслях промышленности, не требующих сложных производственных навыков, и в подсобных работах;

б) учебные бригады и мастерские,

в) индивидуальное обучение под руководством квалифицированного рабочего.

В крупных государственных предприятиях преобладает обучение учеников в школах фабрично-заводского ученичества и специальных учебных бригадах и мастерских.

В мелкой ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах преобладает индивидуальное обучение ученика в процессе самого производства: ученик обучается, помогая взрослым рабочим.

2. Какова продолжительность обучения учеников?

— Срок ученичества устанавливается Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС и Наркомпросом по отдельным профессиям, но *не свыше 4-х лет* для наиболее высокой квалификации (Код. 122).

3. Какое должно быть количество учеников в каждом предприятии?

— Количество учеников устанавливается при заключении коллективного договора, а равно в случае отсутствия такового, должно быть не ниже норм, установленных Наркомтрудом, по соглашению с ВЦСПС и центральными хозяйственными органами, для данной отрасли промышленности (Код. 123). До настоящего времени, однако, Наркомтруд не устанавливал специально минимальной нормы учеников в предприятиях, ограничившись установлением брони подростков вообще (а не только учеников) (См. гл. XIII, вопрос 5).

В мелкой ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах число учеников не может превышать двух на одного рабочего („Правила об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации", утвержденные НКТ СССР от 19/I 1925 г., за № 13/307, ст. 4).

4. Каков порядок приема в школы фабрично-заводского ученичества?

— В школу фабрично-заводского ученичества при предприятии принимаются: в первую очередь — подростки, работающие в данном предприятии, во вторую очередь — подростки, уволенные из данного предприятия по сокращению штатов, и дети рабочих данного предприятия, в третью очередь — все остальные безработные подростки.

Возраст принимаемых установлен от 14 до 16 лет.

Подающие заявления о желании поступить в школу фабзавуча подвергаются:

1) медицинскому освидетельствованию,

2) установлению образовательного уровня.

Достаточной образовательной подготовкой поступающих считается объем знаний I ступени Единой Трудовой Школы.

Принятые в школу зачисляются в штат предприятия.

(Постановление НКТ от 5/VI 23 г., № 252/757).

5. Каков порядок приема в ученики в мелкой ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах?

— К ученичеству в промышленности этого рода допускаются *подростки с 16-летнего возраста* и лишь в исключительных случаях с разрешения инспектора труда с 14-летнего возраста.

С учеником непременно должен быть заключен в письменной форме трудовой договор и, кроме того, выдана расчетная книжка. В договоре должны быть указаны:

а) ремесло и отрасль его, коему наниматель обязан выучить ученика,

б) срок обучения,

в) размер и сроки оплаты ученика,

г) прочие условия, например: питание, одежда, помещение и т. д.

Договор должен быть заключен не позже двух недель со дня поступления ученика на работу и зарегистрирован в камере инспектора труда или в волисполкоме („Правила об ученичестве" от 19/I 1925 г.,

6. Выполнение каких работ можно поручать ученикам?

— Ученикам можно поручать выполнение только тех работ, которые относятся к той профессии или специальности, которой ученик обучается. *Ученики не должны быть отвлекаемы ни на какие работы, не относящиеся к изучению их специальности* (Код. 124).

7. Как определяется заработная плата учеников?

— Оплата труда ученика *не может быть ниже государственного минимума*. Заработная плата ученика от начала до окончания срока ученичества регулярно повышается в зависимости от повышения квалификации („Правила об ученичестве" от 19/I 1925 г., ст. 6). Если часть заработной платы выдается натурой, то во всяком случае ученик должен получить деньгами не менее 25% общей суммы заработка.

8. Какова продолжительность рабочего дня учеников?

— Для учеников в возрасте *от 16 до 18 лет—6 часов.* Для учеников в возрасте *от 14 до 16 лет—4 часа.*

9. Как испытываются знания и умения, приобретенные учеником?

— Ученики, закончившие в установленный срок изучение той или иной специальности, подвергаются испытанию. Им предоставляется право подвергаться испытанию до окончания установленнаго срока ученичества (Код. 126).

10. В каких случаях может производиться увольнение из предприятий государственной и частной промышленности учеников школ фабрично-заводского ученичества и ученических бригад?

— Так как ученики входят в штат предприятия, то наравне со всеми рабочими и служащими они могут быть уволены только по уважительным причинам, указанным в ст. 47 Кодекса (см. главу V).

Еще большими ограничениями обставлено увольнение учеников, прошедших более 1/3 срока обучения. Они могут быть уволены лишь в следующих случаях:

а) закрытие предприятия,

б) ликвидация цеха, где они обучались, и невозможность перевода их в другой цех или отделение,

в) признание полной индивидуальной неспособности подростка к обучению в данном производстве. Непригодность должна быть признана педагогическим советом школы или (для ученических бригад) РКК.

11. В каких случаях наниматель может уволить ученика в мелкой кустарной и ремесленной промышленности?

— Договор ученичества может быть расторгнут досрочно нанимателем с доведением до сведения инспектора труда (или волисполкома) в следующих случаях:

а) закрытия предприятия,

б) систематического уклонения ученика от работы,

в) обнаружения учеником неспособности к усвоению данной специальности,

г) в случае временной утраты трудоспособности, длящейся более 2 месяцев,

д) в случае совершения учеником уголовно-наказуемого преступления или проступка, связаннаго с предприятием, в котором ученик обучается ремеслу, и установленного судебным порядком „(Правила об ученичестве“ от 19/I 1925, ст. 12).

12. В каких случаях ученик может досрочно расторгнуть договор об ученичестве?

— В следующих случаях:

а) в случае перехода предприятия к другому владельцу,

б) в случае медицинского подтверждения вредного влияния работы и угрожающих условий для здоровья ученика,

в) вследствие желания ученика переменить профессию, при чем в этом случае ученик обязан предупредить нанимателя: при недельном расчете—не менее, чем за день, а при двухнедельном или месячном расчете—не менее, чем за неделю до ухода,

г) вследствие нарушения нанимателем обязательств, принятых на себя договором,

д) вследствие грубого обращения нанимателя с учеником,

е) вследствие обнаружившейся неспособности нанимателя к обучению,

ж) вследствие совершения нанимателем преступлений и проступков или обнаружения поведения, несовместимых с предоставлением нанимателю права обучения.

(„Правила об ученичестве“ от 19/I 1925, ст. 10).

Право досрочного расторжения договора с учеником принадлежит также профсоюзу, инспекции труда и родителям или опекунам. Кроме того, эти организации и лица имеют право возбудить вопрос об изменении отдельных пунктов договора („Правила об ученичестве“, ст. 11).

13. Какое удостоверение обязан дать наниматель ученику, выбывающему из предприятия?

— При уходе, увольнении или окончании обучения наниматель обязан выдать ученику удостоверение об

изучении учеником профессии и о времени пройденного обучения („Правила об ученичестве“, ст. 14).

14. Распространяется ли на учеников социальное страхование?

— *Да*, поэтому наниматель обязан за них делать страховые взносы, а ученики имеют право на соответствующие пособия в случае болезни и проч.

ГЛАВА XIII.

ТРУД ЖЕНЩИН И НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ.

1. Допускаются ли на работу малолетние (лица моложе 16 лет)?

— Как правило, прием на работу лиц моложе 16 лет запрещается (Код. 135).

В исключительных случаях инспекторам труда предоставляется право давать разрешение на поступление на работу малолетних не моложе 14 лет (Код. 135, прим.).

2. Какова продолжительность рабочего дня несовершеннолетних (16—18 лет)?

— 6 часов (Код. 95).

3. Какова продолжительность рабочего дня для малолетних (14—16 лет)?

— 4 часа (Код. 136).

4. С какого возраста допускаются подростки к работе по найму в крестьянских хозяйствах?

— С 14 лет, а для выполнения особо легких работ могут допускаться подростки не моложе 12 лет. (Пост. СНК СССР от 18/IV 1925 г.).

5. Что такое «броня» подростков?

— Закон как в интересах подростков (чтобы дать им возможность заработка), так и в интересах промышленности (чтобы обеспечить восстановление рабочей силы) ограничивает увольнение подростков (лиц

моложе 18 лет), обязывая предприятия иметь определенный процент подростков. Это значит, что при увольнении подростков нужно оставить во всяком случае не меньше установленной законом нормы. Если же в предприятии почему-либо меньше подростков, чем установлено, тогда нужно увеличить их число. Такое *установление обязательного минимума числа подростков в предприятиях и есть „бронирование“ подростков, а самая норма подростков и есть „броня“ подростков.*

Минимальное количество несовершеннолетних рабочих для отдельных отраслей производства устанавливается особыми постановлениями, издаваемыми Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС (Код. 197). Установлен разный процент в разных производствах. Так, например, в предприятиях металлообрабатывающей промышленности броня подростков установлена в размере 8% всего числа рабочих и служащих, в предприятиях полиграфической промышленности 13% и т. д.

Предприятие или учреждение всегда может иметь больше минимального процента подростков. Установленная законом минимальная норма подростков обязательна как для государственных, так и для частных предприятий.

6. На каких работах запрещено применение труда женщин и несовершеннолетних?

— Воспрещается применение труда женщин и лиц, моложе 18 лет:

а) в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах,

б) подземных работах.

Список особо тяжелых и вредных работ, на которых запрещено применение труда женщин и несовершеннолетних, устанавливается Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС (Код. 129).

7. Допускаются ли к производству ночных работ женщины и лица моложе 18 лет?

— *Нет*, не допускаются (Код. 130). Но Наркомтруду, по соглашению с ВЦСПС, предоставляется право раз-

решать производство ночных работ взрослым женщинам в тех отраслях производства, где это вызывается особой необходимостью (Код. 129, прим.).

8. Кто безусловно не допускается к производству ночных работ?

— *Беременные (с пятого месяца беременности) и кормящие грудью* (Код. 131).

9. Кто безусловно не допускается к производству сверхурочных работ?

— К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются:

а) *беременные (с пятого месяца беременности) и кормящие грудью* (Код. 131),

б) *несовершеннолетние (до 18 лет)* (Код. 105).

10. Каковы предельные нормы переноски тяжестей для женщин и несовершеннолетних?

— Нормы:

1) *При переноске тяжестей:*

а) для подростков мужского пола в возрасте от 16 до 18 лет — 40 фунтов (16,4 клгр.),

б) для женщин старше 18 лет—40 фунтов (16,4 клгр.),

в) для подростков женского пола от 16 до 18 лет— 25 фунтов (10,25 клгр.).

2) *При передвижении тяжестей на вагонетках, переающихся по рельсам:*

а) для подростков мужского пола 16—18 лет—30 пуд. (492 клгр.),

б) для женщин старше 18 лет — 30 пудов,

в) для подростков женского пола от 16 до 18 лет— 20 пудов.

При передвижении в гору подъем не может быть больше 0,01 (одной сотой).

3) *При передвижении тяжестей на одноколесных тачках:*

а) для подростков мужского пола от 16 до 18 лет— 3 пуда,

б) для женщин старше 18 лет — 3 пуда.

Передвижение тяжестей на одноколесных тачках допускается только по катальным доскам. Подъем не может быть больше двух сотых (0,02).

Подростки женского пола от 16 до 18 лет к передвижению тяжестей на тачках не допускаются совсем.

4) *При передвижении тяжестей на двухколесных ручных тележках*:

а) при передвижении по ровному полу для подростков мужского пола (16—18 лет) и женщин старше 18 лет — 7 пудов, подъем не может быть больше 0,02.

б) при передвижении по неровной почве или мостовой для подростков мужского пола (16—18 лет) и женщин старше 18 лет — $3^1/_2$ пуда.

Подъем не может быть больше 0,01.

Подростки женского пола от 16 до 18 лет совсем не допускаются к передвижению тяжестей на двухколесных тележках.

5) *При передвижении тяжестей на трех и четырехколесных тележках*:

а) для подростков мужского пола (16—18 лет) и женщин . . . . — 5 пуд.

б) для подростков женского пола — $3^1/_2$ пуда.

Передвижение на этих тележках допускается только по ровному полу.

Малолетние допускаются к передвижению тяжестей только в исключительных случаях с разрешения инспектора труда и только к переноске тяжестей и к передвижению тяжестей на вагонетках, передвигающихся по рельсам. Нормы тяжести уменьшаются для них вдвое по сравнению с нормами для подростков мужского пола (16—18 лет).

(Пост. НКТ от 4/III 1921 г.).

11. Какие перерывы в течение рабочего дня должны быть предоставлены женщинам, кормящим грудью?

— Для матерей, кормящих грудью, должны быть установлены, помимо общих перерывов (см. гл. X, вопрос 26 и 29), еще *дополнительные перерывы* в течение рабочего дня для кормления ребенка. Перерывы для кормления не могут иметь места реже, чем через $3^1/_2$-часовые

промежутки, и продолжительность их должна быть не менее получаса. Эти перерывы входят в счет рабочего времени.

12. Какой продолжительности отпуск предоставляется женщинам по случаю беременности и родов?

— Освобождаются от работы женщины, занятые физическим трудом, *в течение 8 недель до и 8 недель после родов*, а занятые конторским и умственным трудом в течение 6 недель до и 6 недель после родов (Код. 132).

Однако, Наркомтруду предоставлено право устанавливать для некоторых профессий конторского и умственного труда, вследствие их особенностей, сроки отпуска по материнству в 8 недель до и 8 недель после родов (Код. 132, прим.). Такой увеличенный отпуск по материнству (в 8 недель до и 8 недель после родов), согласно спискам, изданным Наркомтрудом, предоставлен телефонисткам, акушеркам, сестрам милосердия, фельдшерицам, врачам, артисткам, всем женщинам, занятым на постоянной ночной работе, и др.

13. Освобождаются ли женщины от работы после выкидыша?

— После выкидыша, случайного или произведенного врачем в советской больнице, лица физического труда по представлении соответствующего удостоверения от врачебно-контрольной комиссии *освобождаются от работы на 3 недели*, а умственного и конторского—на две недели (Пост. НКТ, опубликованное 9/XI 20 г.).

14. Сохраняют ли женщины, получившие отпуск по материнству, право на очередной отпуск?

— *Да*, сохраняют (см. гл. XI, вопрос 21).

15. В течение какого срока сохраняют место женщины, утратившие трудоспособность вследствие беременности, родов и болезни?

— Все рабочие и служащие, временно утратившие трудоспособность, переходят на содержание кассы социального страхования, откуда получают пособие, но

при этом они сохраняют место и не могут быть уволены в течение двух месяцев с момента утраты трудоспособности.

Женщины, утратившие трудоспособность вследствие беременности (за 8 недель до родов), а затем родившие и заболевшие, сохраняют место и не могут быть уволены в течение шести месяцев (4 месяца по материнству + 2 месяца по болезни) (Код. 47, п. „ж", 92, 132).

16. Какие льготы предоставляются беременным женщинам в отношении командировок?

— Женщины, начиная с пятого месяца беременности, могут быть посланы в командировку вне места постоянной работы только с их согласия (Код. 133).

17. Каков порядок увольнения беременных женщин?

— Беременные женщины могут быть уволены *только в исключительных случаях с получением каждый раз разрешения инспектора труда* (Пост. НКТ от 8/VII 22 г. № 342).



ГЛАВА XIV.

ОХРАНА ТРУДА.

1. Что такое правовая охрана труда?

— Правовой охраной труда называется защита жизни и здоровья трудящихся посредством законов, декретов и постановлений, ограничивающих рабочее время, ограничивающих применение сверхурочных и ночных работ, ограничивающих свободу найма несовершеннолетних, дающих льготы женщинам, обязывающих предприятия и учреждения принимать необходимые меры к устранению или уменьшению вредных условий работы, к предупреждению несчастных случаев, к содержанию места работ в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии и т. п.

Постановления по охране труда помещены не только в этой XIV главе Кодекса законов о труде, но и в других главах (см. главы X, XI, XIII). Настоящая XIV глава посвящена органам надзора за соблюдением законов по охране труда, вопросам техники безопасности на предприятиях, профессиональной гигиены и фабричной санитарии.

2. Кому принадлежит право надзора за соблюдением правил охраны труда и всех вообще законов о труде?

— Надзор за выполнением всех постановлений Кодекса законов о труде, декретов, инструкций, распоряжений и коллективных договоров в части, касающейся условий труда, охраны здоровья и жизни трудящихся, возлагается на состоящие в ведении Наркомтруда:

а) *инспекцию труда,*
б) *техническую инспекцию и*
в) *санитарную инспекцию.*

3. Как замещаются должности инспекторов труда?

— Инспектора труда *избираются* на определенный срок *советами профессиональных союзов* и утверждаются Наркомтрудом (Код. 147).

4. Какие права предоставлены инспекторам труда для осуществления ими надзора за выполнением законов о труде?

— Следующие права:

а) посещать во всякое время дня и ночи все предприятия, учреждения и хозяйства своего района и все места, где производится работа, а также все существующие при них учреждения для рабочих (квартиры, больницы, ясли, бани и пр.),

б) требовать от администрации необходимые сведеиия,

в) давать заключения о допустимости открытия целых предприятий или их частей,

г) делать предписания, обязательные для администрации, об устранении ими нарушений и прочих недостатков в области охраны труда,

д) привлекать представителей администрации к ответственности за несоблюдение законов о труде,

е) в случае обнаружения при обследовании предприятий признаков уголовного деяния производить дознания с принудительным вызовом обвиняемых, свидетелей и экспертов; в экстренных случаях при угрозе жизни и здоровью рабочих инспектора труда имеют право принять меры, даже не предусмотренные законом (Код. 149),

ж) участвовать в суде:

1) в качестве обвинителя по уголовным делам по обвинению нанимателей в нарушении законов о труде,

2) в качестве представителя интересов трудящихся, предъявляющих иски к нанимателям.

5. Какие задачи возложены на санитарных и технических инспекторов Наркомтруда?

— Наблюдение за точным применением и исполнением распоряжений, правил и обязательных постановлений по профессиональной гигиене, фабричной санитарии и технике безопасности (Код. 150).

6. Что такое спецодежда (специальная одежда)?

— На всех особо вредных работах или работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости или с загрязнением тела, а равно в случаях, вызываемых соображениями общественной гигиены, рабочим выдается специальная одежда и предохранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т. п.) по спискам работ и по нормам, устанавливаемым Наркомтрудом (Код. 141).

7. За чей счет выдается рабочим спецодежда?

— *За счет предприятия* (Код. 141).

8. За чей счет происходит починка и стирка спецодежды?

— *За счет предприятия.* Сроки и порядок стирки устанавливаются РКК (Инструкция НКТ от 14/II — 23, № 309 (789).

9. Кем устанавливается продолжительность носки спецодежды?

— Наркомтруд, устанавливая нормы спецодежды для той или иной работы, определяет при этом и продолжительность носки спецодежды.

10. Чью собственность составляет спецодежда?

— *Собственность предприятия* или учреждения. Поэтому при увольнении рабочий обязан вернуть выданную ему одежду.

11. В каких случаях выдаются рабочим жиры и нейтрализующие вещества (противоядия)?

— В производствах, связанных с опасностью отравления при работе, рабочим выдаются, в качестве противоядия жиры или нейтралирующие вещества по спискам и в размере, устанавливаемым Наркомтрудом. Эти выдачи производятся за счет предприятия (Код. 142).

12. Какое право получает рабочий в случае невыдачи спецодежды, предохранительных приспособлений и противоядий?

— В случае невыдачи спецодежды, предохранительных приспособлений и противоядий и приобретения их

самим рабочим *предприятие обязано возместить ему фактическую стоимость этих предметов* (Код. 142, примечание).

13. В каких случаях вводится предварительный медицинский осмотр поступающих на работу?

— Наркомтруду и его местным органам предоставляется право устанавливать в особо вредных производствах или предприятиях обязательный предварительный осмотр всех поступающих на работу или отдельных групп рабочих (женщин и подростков), а также периодическое их переосвидетельствование (Код. 143).

14. Обязательно ли врачебное освидетельствование рабочих подростков (до 18 лет)?

— *Да.* Все подростки перед поступлением на работу должны подвергнуться медицинскому освидетельствованию для установления безвредности для них данной работы. Не менее одного раза в год должны производиться переосвидетельствования работающих подростков. В случае явного несоответствия между состоянием здоровья и тяжестью выполняемой работы необходимо переводить подростков на более легкие работы (Постановление СНК от 13/X 22 г.).

15. В каких предприятиях может последовать полное запрещение ночных работ?

— Наркомтруду, по соглашению с ВЦСПС, предоставляется право запрещения ночных работ в тех предприятиях, где они не вызываются особой необходимостью и особо вредно отражаются на здоровьи рабочих (Код. 144).

16. Необходимо ли разрешение органов охраны труда для открытия предприятия или перевода его в другое здание?

— Так как наниматель обязан принять ряд мер, которые делали бы работу безопасной (например, должны быть устроены заграждения для опасных движущих частей машины; паровые котлы должны удовлетворять определенным техническим требованиям и т. д.) и по возможности устраняли бы вредность работы, то установлено, что *ни одно предприятие не может быть открыто,*

пущено в ход или переведено в другое здание без разрешения инспектора труда и органов санитарно-промышленного и технического надзора (Код. 138).

17. Как регистрируются несчастные случаи в предприятиях и учреждениях?

— Предприятия, учреждения и хозяйства, кому бы они ни принадлежали, обязаны посылать местному инспектору труда извещение в двух экземплярах по установленной НКТ форме о всех несчастных случаях с рабочими и служащими при исполнении ими служебных обязанностей или в связи с исполнением их. Извещения о несчастных случаях должны посылаться не позднее 24 часов после несчастного случая.—Все данные, изложенные в извещении, должны быть также занесены в книгу для записи несчастных случаев, которая должна иметься в каждом предприятии, учреждении и хозяйстве (Обязательное постановлен. НКТ от 21/VI 22 г.).

18. Как обеспечивается осведомленность трудящихся и нанимателей о тех мероприятиях по охране труда, которые должны быть осуществлены в предприятии или учреждении?

— Предприятия, учреждения и хозяйства обязаны вывешивать на видном месте все действующие постановления и правила об охране труда рабочих и служащих и вести книги, требуемые по сему предмету постановлением НКТ (Код. 145).

19. Какие книги, связанные с проведением законодательства о труде обязан вести наниматель?

— Следующие книги:
а) ревизионную книгу инспекции труда,
б) именной список рабочих и служащих,
в) книгу для записей малолетних и подростков,
г) книгу сверхурочных работ,
д) книгу для записей несчастных случаев,
е) контрольную книгу страховых взносов.

Все эти книги должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены сургучной печатью инспекции труда (Пост. НКТ РСФСР от 29/VI 23 г., Пост. НКТ СССР от 15/X 1923 г. № 115).

ГЛАВА XV.

О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ (ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ) СОЮЗАХ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ И ИХ ОРГАНАХ В ПРЕДПРИЯТИЯХ, УЧРЕЖДЕНИЯХ И ХОЗЯЙСТВАХ.

А. Права профсоюзов.

1. Какие права закрепляет Кодекс за профсоюзами?

— Кодекс закрепляет за профсоюзами следующие права:

а) *право быть представителями трудящихся перед органами государственной власти,*

б) *право быть представителями трудящихся в предприятии или учреждении перед администрацией,*

в) *имущественные права* (право приобретать имущество, заключать договоры и т. д.).

Кроме того, *другие законы Советского Государства предоставляют профсоюзам многочисленные права по участию в органах государственной власти, в политическом и хозяйственном строительстве.*

2. Чьими представителями являются профсоюзы — представителями своих членов или представителями всех работающих по найму?

— *Профсоюзы являются представителями всех работающих по найму* как перед государственными органами, так и перед администрацией предприятия. В частности, коллективные договоры, заключаемые профсоюзами с администрацией предприятия или учреждения, администрация обязана соблюдать и в отношении тех рабочих и служащих, которые не состоят членами профсоюза (Код. 151).

3. Как и кого представляют профсоюзы на суде?

— В судах уполномоченные профсоюзов могут выступать в защиту интересов членов союза в качестве защитников по гражданским и уголовным делам (Уголовно-Процессуальный Кодекс, ст.ст. 51—53, Гражданско-Процессуальный Кодекс, ст. 16).

4. Нужна ли уполномоченному профсоюза доверенность от члена союза на выступление на суде в защиту его интересов?

— *Нет*, не нужна, достаточно уполномочия со стороны профсоюзного органа. Но, конечно, член профсоюза может выдать уполномоченному профсоюза доверенность или же устно заявить на суде, что он поручает защиту своих интересов уполномоченному профсоюза. Тогда уполномоченный приобретает специальные права — право кончать дело миром, отказываться от иска, принимать на себя обязательства (Циркуляр НКЮ о представительстве профсоюзов на суде, опубликованный в газете „Труд“ от 21/III-23 г., № 62).

5. Может ли профсоюз через своих уполномоченных защищать на суде не члена союза?

— *Может* с его согласия, так как

а) суд может допустить всякого неопороченного и внушающего суду доверие гражданина, а таким лицом для суда всегда будет уполномоченный профсоюза;

б) кроме того, профсоюзы организуют в суде защиту всех трудящихся по трудовым делам.

6. Чем отличается порядок образования профсоюзов от порядка образования всех других обществ и союзов?

— Для того, чтобы образовать какое-нибудь общество или союз, нужно:

а) решение образовать это общество со стороны группы членов-учредителей и

б) регистрация устава общества в административном отделе местного совета.

В противоположность этому порядку, обязательному для всех обществ и союзов, *профсоюзы никакой регистрации в государственных учреждениях не подлежат* (Код. 152). Профсоюзы на своих межсоюзных съездах сами устанавливают, в каком порядке должны организовываться профорганизации.

7. Что нужно для образования профессионального союза?

— Для образования нового союза нужно:

а) решение учредительного съезда представителей соответствующей группы трудящихся,

б) *регистрация в центральном межсоюзном профессиональном объединении—ВЦСПС.*

В настоящее время в СССР объединение всех групп трудящихся в профсоюзы закончено. У нас имеется 23 профессиональных союза, которые зарегистрированы в ВЦСПС. На местах существуют отделения всесоюзных (действующих на территории всего СССР) профсоюзов, для которых поэтому никакой особой регистрации в ВЦСПС не нужно.

8. Почему наши профсоюзы называются производственными союзами?

— Наши профсоюзы называются производственными *потому, что строятся по производствам, а не по профессиям.* Производство (например, металлообрабатывающее) соединяет разные профессии, и вот все рабочие данного производства, какой бы профессии и специальности они ни были, объединяются одним профессиональным союзом данного производства, например, союзом металлистов.

9. Может ли существовать профсоюз, не зарегистрированный в ВЦСПС и его местных органах?

— *Нет, не может.* Организация, не зарегистрированная в ВЦСПС или его местных органах, уже не будет профессиональным союзом и не может пользоваться теми правами, которые Кодекс предоставляет профсоюзам. Такая организация не имеет даже права именоваться профсоюзом (Код. 153).

Это значит, что в СССР полное единство профессионального движения, и законно могут существовать только те профсоюзы, которые входят в единую организацию красных профсоюзов, объединяемых в СССР Всесоюзным Центральным Советом профессиональных союзов, а в международном масштабе объединяемых Профинтерном — Красным Интернационалом профессиональных союзов.

10. Какие имущественные права имеют профсоюзы?

— Профсоюзы, хотя они и не регистрируются в государственных органах, имеют *все те имущественные права, которые по советским законам принадлежат советским учреждениям и зарегистрированным обществам и союзам*, а именно, профсоюзы имеют право:

а) *приобретать и владеть имуществом,*

б) *распоряжаться своими имущественными правами путем заключения договоров, всякого рода сделок и т. п.* (Код. 154).

11. Есть ли профсоюз частная организация?

— *Нет, профсоюз есть общественная организация*, наделенная со стороны пролетарского государства рядом преимуществ и особых прав по сравнению с другими обществами и союзами.

12. Какие преимущества имеют профсоюзы?

— Все государственные органы должны, согласно ст. 16 Конституции РСФСР, оказывать профсоюзам и их объединениям всяческое содействие, предоставляя им оборудованные помещения для устройства дворцов труда, домов союзов, льготы по пользованию почтой, телеграфом, телефоном, железнодорожными и водными путями сообщения и т. п. (Код. 155).

Профсоюзы освобождаются от уплаты гербового сбора и всех тех налогов и сборов, от уплаты которых освобождаются предприятия и учреждения, состоящие на государственном бюджете.

Б. Устав и организация профсоюзов.

13. Что такое профсоюзный устав?

— *Это положение, которое говорит о порядке образования и ликвидации профсоюза, об его задачах и организации, о правах и обязанностях членов союза.*

14. Кем утверждается союзный устав?

— Так как профсоюзы всего СССР объединены, то устав утверждается *Всесоюзным Съездом представителей данного союза.* Этот устав *регистрируется в ВЦСПС* (см. вопрос 7).

15. Каково строение советских профсоюзов?

— Высшая власть принадлежит Всесоюзному Съезду, который обсуждает и решает важнейшие вопросы. На съезде избирается Центральный Комитет, который непосредственно и ведет дела союза. Центральный Комитет в полном составе носит название Пленума Центрального Комитета. Пленум не работает непрерывно, а собирается через определенные промежутки времени, указываемые в уставе союза (напр., не реже одного раза в три месяца). Исполнительным органом Центрального Комитета является его Президиум.

В Союзных Республиках, областях, губерниях, районах, уездах, округах органы союза строятся по такому же типу:

а) съезд представителей (республиканский, краевой, областной, губернский, районный, уездный, окружной),

б) соответствующий комитет (центральное правление в Республиках Украинской, Белорусской и Киргизской, — краевое или областное правление, районный комитет, губернский отдел или правление, уездное правление и т. п.)

Комитет в полном составе работает, как пленум. Его исполнительным органом является президиум или секретарь.

Все 23 производственных профсоюза объединяются в межсоюзную организацию: Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов (ВЦСПС). ВЦСПС

избирается на Всесоюзном Съезде профсоюзов в количестве 89 членов и 40 кандидатов. Пленум ВЦСПС избирает председателя, секретаря и президиум в составе (кроме председателя и секретаря) 14 членов и 6 кандидатов.

В Республиках, областях, губерниях, уездах и округах образуются соответствующие межсоюзные органы. На соответствующих съездах избираются советы (республиканские на Украине, в Белоруссии и Киргизии, — краевые, областные, губернские) или бюро (напр., окружное, уездное бюро профсоюзов).

В. Местные комитеты в предприятиях и учреждениях.

16. Каковы первичные местные органы союза?

— *Общее собрание рабочих и служащих данного предприятия или учреждения, — собрание делегатов, — местный комитет.*

17. Как образуется местный комитет?

— *Члены* местного *комитета избираются на общем собрании* рабочих и служащих данного предприятия или учреждения.

18. Каков порядок выборов членов местного комитета?

— Порядок выборов комитета определяется соответствующим профсоюзом в уставе союза или особом положении о местных комитетах данного союза (Код. 156, примечание I).

В настоящее время „Положением о фабзавкомах и месткомах“ от 26/II 1925, утвержденным ВЦСПС, установлен такой порядок выборов:

а) члены местного комитета избираются открытым голосованием на общем собрании всех рабочих и служащих данного предприятия или учреждения, имеющих право быть членами союза. В выборах, таким образом, имеют право участвовать и не члены союза, но избранными в члены Комитета могут быть только члены союза;

б) избранные на общем собрании утверждаются губотделом союза.

19. На какой срок избирается местный комитет?

— *На 6 месяцев* („Положение о фабзавкомах“, ст. 11).

20. В каких предприятиях и учреждениях существует особый порядок для образования местных комитетов?

— *В предприятиях и учреждениях военного и морского ведомства* комитеты рабочих и служащих организуются и действуют на основании специальных постановлений, издаваемых Наркомтрудом по соглашению с Реввоенсоветом и ВЦСПС. В настоящее время комитеты существуют в предприятиях и заведениях производственного характера, на складах, в мастерских, в магазинах и проч. Перечень предприятий, в которых должны быть организованы местные комитеты, приложен к Приказу Реввоенсовета № 1190 от 14/V 22 г. (Код. 156, примечание 2).

21. Могут ли существовать два комитета рабочих и служащих в одном предприятии или учреждении?

— Так как наши союзы организованы по производствам, и каждое предприятие обычно бывает отнесено к какому-нибудь одному производству, то все рабочие и служащие данного предприятия объединяются одним союзом. Местный комитет является органом союза. Поэтому в каждом предприятии или учреждении может действовать только один комитет. Никакой иной комитет, кроме утвержденного соответветствующим профсоюзом, не может пользоваться теми правами, которые закон дает комитетам (Код. 157).

Однако, если в одном месте соединены два разных производства, объединяемых двумя разными производственными союзами, то тогда каждый союз организует свой комитет. Например, если на текстильной фабрике самостоятельно организованы строительные работы, то рабочие и служащие фабрики будут принадлежать

к союзу текстильщиков, а рабочие, занятые на постройке, будут объединяться союзом строителей, и каждый из этих союзов организует свой местный комитет.

22. Кто и в каких случаях может заменять местный комитет?

— В тех предприятиях и учреждениях, где количество рабочих и служащих меньше 25 человек, вместо комитета избирается одно лицо — *профуполномоченный*, который и несет функции месткома (Код. 156, „Положение о фабзавк.“, ст. 1, прим.)

23. Что составляет предмет деятельности местного комитета?

— Основной задачей местного комитета является защита экономических интересов рабочих и служащих своего предприятия, удовлетворение их бытовых и культурных нужд, охрана труда и участие (в государственных и кооперативных предприятиях и учреждениях) в обсуждении совместно с заводоуправлением вопросов, касающихся организации производства.

В области профсоюзной организационной работы задачей комитета является:

а) вовлечение рабочих и служащих предприятия в профсоюз,

б) развитие революционно-классового сознания рабочих и служащих,

в) содействие организации касс взаимопомощи,

г) проведение среди рабочих и служащих профсоюзно-пролетарской дисциплины,

д) представительство от имени рабочих и служащих в организациях и учреждениях, а также организация выборов от рабочих в разные учреждения и организации.

(„Положение о фабзавкомах“, ст.ст. 7—9).

24. Нужно ли согласие месткома при найме новых работников?

— *Нет*, администрация обязана только доводить до сведения комитета в трехдневный срок о принятии рабочих и служащих, а также извещать о предполагаемых увольнениях (Код. 161, п. „в“). Местком, в случае нарушения правил о найме и увольнении, всегда

может заявить отвод против нанятого вновь и опротестовать увольнение. При недостижении соглашения между администрацией и месткомом или в РКК, вопрос разрешается в высшей инстанции — примирительной камере, третейском суде или народном суде.

25. Кому подчинен местком?

— Местком подчинен вышестоящей профсоюзной организации (уездному отделению или губернскому отделу) и независим от администрации предприятия.

26. На какие средства содержится местком?

— Местком содержится на средства, отпускаемые администрацией предприятия или учреждения.

27. В каком размере производятся отчисления на содержание месткома?

— Отчисления производятся в размере сметы месткома, утверждаемой вышестоящим профсоюзным органом, однако, *не свыше 2% всей заработной платы* рабочих и служащих данного предприятия или учреждения (Код. 162). Если коллективный договор не устанавливает какой-либо нормы отчислений, то отчисления производятся по такой норме:

при количестве рабочих и служащих:	размер отчислений:
до 500 человек	не больше 2%,
от 500 до 1000 человек	первые 500 человек—2% вторые 500 „ —1½%
„ 1000 „ 3000 „	первая 1000—1½%, остальные—1%,
свыше 3000	первые 3000—1%, остальные—½%.

(Декрет ВЦИК от 26/VIII 22 г.).

28. Имеет ли право администрация контролировать смету месткома, проверяя, действительно ли расходы месткома так велики, как указано в смете?

— *Нет*, администрация ни в какой форме не может контролировать смету месткома.

29. Сколько человек из членов месткома освобождаются от своей постоянной работы для ведения работы в комитете?

— Освобождение членов месткома от постоянной работы в предприятии происходит по следующей норме:

При общем количестве работников в предприятии	Освобождается
от 25 до 50 человек . .	1 чел. не больше, чем на 2 дня в неделю,
„ 50 „ 300 „ . .	1 чел. на все время,
„ 300 „ 1000 „ . .	2 „ на все время,
„ 1000 „ 5000 „ . .	3 „ на все время,
свыше 5000 . .	5 „ на все время.

(Код. 159. „Положение о фабзавкомах", ст. 13).

30. Кто именно из членов месткома освбождается от работы?

— Вопрос о том, кто именно из избранных в местком должен быть освобожден от своей постоянной работы, решается самим месткомом. Администрация обязана освободить то лицо, которое указано в постановлении об этом месткома (Код. 159).

31. Из каких средств происходит оплата освобожденных от работы членов месткома?

— Освобожденные от работы члены месткома получают содержание *за счет общей сметы месткома*,—следовательно, за счет тех отчислений, которые произведены администрацией на содержание месткома.

32. В каком размере получают заработную плату освобожденные от работы члены месткома?

— Они получают заработок по тому тарифу, который применяется для своих работников вышестоящим профсоюзным органом (по тарифу ответственных работников), однако, не ниже той ставки, которую они получали перед избранием в комитет и освобождением от работ.

33. Какими гарантиями пользуются члены месткома?

— Они:

а) *сохраняют то место,* которое они занимали до освобождения от работы в предприятии,

б) *могут быть уволены лишь с согласия соответствующего профсоюза* (Код. 160).

34. Имеет ли право администрация уволить без согласия профсоюза профуполномоченного, заменяющего местком (см. вопрос 25)?

— *Нет,* не имеет, так как на профуполномоченного распространяются те гарантии, которые предоставлены членам месткома.

35. Для каких целей организуется делегатское собрание?

— Делегатское собрание организуется для осуществления более тесной связи месткомов со всеми работающими в предприятии и для предварительной разработки вопросов, вносимых на общее собрание.

36. В каких предприятиях и учреждениях организуются делегатские собрания?

— Делегатские собрания организуются в предприятиях и учреждениях с количеством работающих в них *не менее 200 человек.* В некоторых случаях (например, при разбросанности предприятия или учреждения на большом пространстве) делегатское собрание может быть организовано при наличии не менее 100 сотрудников („Положение о делегатском собрании“ от 26/II 25 г., ст. 2).

37. На какой срок и как избираются делегаты?

— *Делегаты избираются на 6 месяцев. Выборы делегатов производятся на собраниях по цехам, мастерским и отделениям.*

38. В чем состоит работа делегата, члена делегатского собрания?

— Делегат является представителем избравшей его группы работников. Он способствует более деятельному

участию своих избирателей в союзной жизни и осуществлению среди своих избирателей решений союза, месткома, общего и делегатского собраний. В этих целях делегат разъясняет своим избирателям смысл и значение отдельных решений и мероприятий союза, информирует их о решениях делегатского собрания, принимает от своих избирателей заявления и жалобы и передает их на разрешение в местком и т. п.

39. Имеет ли право администрация уволить при наличности к тому законных оснований, но без согласия профсоюза делегата, не заменяющего местком?

— *Имет*, так как на делегатов, не заменяющих местком, не распространяются гарантии членов месткома.

40. В какое время происходят общие и делегатские собрания рабочих и служащих?

— Общие и делегатские собрания, как правило, должны происходить *в нерабочее время*. Они могут происходить и в рабочее время в случаях отправления собранием государственных функций (выборы в Советы Раб. и Крест. Депутатов, в учреждения социального страхования) или выборов на съезды профсоюзов.

В других исключительных случаях устройство собраний в рабочее время допускается только по соглашению с администрацией (Код. 161).

41. В какое время происходят заседания местного комитета?

— Заседания комитета происходят, как общее правило, в нерабочее время, и лишь в исключительных случаях, по соглашению с администрацией, все члены комитета могут освобождаться для этих заседаний в рабочее время (Код. 161).

42. В каком помещении происходят заседания местного комитета?

— Администрация предприятия или учреждения обязана предоставить комитету бесплатно необходимое помещение со всем оборудованием, отоплением и осве-

щением для занятий как самого комитета, так и общих и делегатских собраний, в каковое помещение допускается беспрепятственный вход по делам комитета (Код. 165).

43. Каковы последствия нарушения прав местного комитета и его членов?

— *Нарушение прав месткома и его членов*, установленных Кодексом, и воспрепятствование их деятельности *карается по ст. 134 Уголовного Кодекса* (См. гл. XVI, вопр. 68).

Г. Союз и его члены.

44. Кто может быть членом профсоюза?

— *Только работающие по найму могут быть членами союза.*

45. Какие лица не могут быть членами профсоюза?

— 1) Безработные, ранее не состоявшие членами союза,

2) кустари,

3) члены артелей,

4) частные предприниматели, извлекающие прибыль из пользования наемным трудом,

5) лица, осужденные за уголовные преступления и ограниченные в правах,

6) служители религиозного культа, б. чины полиции, охранки и особого корпуса жандармов и другие категории, которые могут быть указаны в уставе союза (например, лица административно-технического персонала частных предприятий, пользующиеся правом найма и увольнения).

46. Каков порядок вступления в члены профсоюза?

— В члены союза вступают добровольно. Для того, чтобы вступить в союз, нужно подать заявление в свой местный комитет. Постановление союзной организации о непринятии кого-либо в члены союза может быть обжаловано только в вышестоящий союзный орган.

47. В какой союз можно вступить?

— Только в *союз того производства, к которому относится предприятие или учреждение*, где работает по найму то лицо, которое желает вступить в члены союза.

48. В каком союзе состоят безработные?

— В том союзе, в каком они состояли до увольнения.

49. В каких случаях происходит выбытие из членов союза?

— а) *в случае неуплаты членского взноса в течение 3 месяцев,*

б) *в случае перехода в другое предприятие, объединяемое другим союзом,*

в) *в случае исключения из союза.*

50. Каков порядок исключения из членов союза?

— *Исключение из союза производится постановлением общего собрания членов союза данного предприятия или учреждения. Это постановление должно быть утверждено правлением союза и подтверждено губернским съездом союза.*

Согласно постановления VI Всесоюзного Съезда профсоюзов исключение должно производиться на срок, кроме исключения тех лиц, которые согласно устава не имели или потеряли право быть членом союза.

51. Какие права имеет член союза?

— а) *Право избирать и быть избранным на профсоюзные должности,*

б) *право на защиту и поддержку со стороны союза,*

в) те *специальные права*, которые союз может оговорить для своих членов в коллективном договоре, например, право быть нанятым преимущественно перед нечленами союзов или право быть уволенным при сокращении штата в последнюю очередь по сравнению с нечленами союзов.

Кроме того, советские законы пользование многими льготами, правами и преимуществами ставят в зависимость от принадлежности к числу членов профсоюза.

52. Какие обязанности имеет член союза?

— Член союза обязан выполнять все обращенные к нему требования союзного устава, в частности, обязан:

а) *подчиняться союзной дисциплине,*

б) *уплачивать членские взносы.*

53. Какое правовое значение имеет профсоюзный членский билет?

— *Все государственные органы обязаны считаться с профсоюзным членским билетом, как с официальным удостоверением принадлежности его владельца к классу трудящихся.* Поэтому если для пользования каким-нибудь правом или льготой требуется принадлежность к классу трудящихся, то для удостоверения этой принадлежности вполне достаточно предъявить профсоюзную членскую книжку (Циркуляр ВЦИК и СНК РСФСР от 8/XII 24 г. № ПУ 838. 8/1).

ГЛАВА XVI.

ОБ ОРГАНАХ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТОВ И РАССМОТРЕНИЮ ДЕЛ ПО НАРУШЕНИЮ ЗАКОНОВ О ТРУДЕ.

А. Виды конфликтов и нарушений законов о труде.

1. Что такое уголовное нарушение законов о труде?

— Кодекс Законов о Труде и дополняющие его законоположения, трудовой и коллективный договор налагают на нанимателя ряд обязанностей. Если он не выполняет этих обязанностей, то он этим самым:

а) нарушает законы, предписанные Советской властью,

б) и, кроме того, не выполняет своих обязательств по отношению к трудящемуся.

Если за нарушение какого-либо закона назначается наказание, налагаемое судом, то такое нарушение является уголовным правонарушением. Ст. 132 Уголовного Кодекса назначила наказание за нарушение нанимателем Кодекса Законов о Труде и издаваемых в развитие и дополнение его ВЦИК, СНК, СТО и Наркомтрудом декретов, постановлений и инструкций, регулирующих условия труда, а равно и за нарушение действующих норм об охране труда и социальном страховании. Поэтому нарушение всех этих законоположений является уголовным правонарушением (См. ниже—вопрос 68).

2. Что такое трудовой спор или конфликт?

— *Трудовым спором или конфликтом* называется *разногласие между нанимателем и нанявшимся*, или же

нанимателем и профсоюзом, являющимся представителем лиц, работающих на найму, *относительно объема их взаимных прав и обязанностей*, уже установленных или подлежащих установлению путем трудового или коллективного договора. Так как предметом трудового и коллективного договора являются прежде всего условия труда, то можно сказать еще так: трудовой спор или конфликт есть разногласие между нанимателем, с одной стороны, и нанявшимся или профсоюзом, с другой стороны, относительно уже установленных или подлежащих установлению условий труда.

Споры об уже установленных условиях труда сводятся к спору о том, как надо толковать тот или иной закон, ту или иную статью коллективного или трудового договора. Споры же о подлежащих установлению условиях труда являются разногласием по вопросу о том, на каких условиях должен быть заключен новый трудовой или коллективный договор, каково должно быть содержание этих договоров.

3. Какие органы рассматривают нарушения законов о труде и трудовые споры?

— Нарушения законов о труде и трудовые споры рассматриваются следующими органами:

органы примирительно-третейского разбирательства, местные расценочно-конфликтные комиссии (РКК), примирительные камеры, третейские суды;

органы судебные (принудительного разбирательства): особые трудовые сессии народных судов.

При этом:

а) уголовные нарушения законов о труде рассматриваются трудовыми сессиями народных судов,

б) трудовые споры на почве толкования законов или трудовых договоров могут рассматриваться, как в органах примирительно-третейского разбирательства, так и в трудовых сессиях народных судов.

в) трудовые споры на почве заключения новых или изменения действующих трудовых или коллективных договоров или толкования коллективных договоров рассматриваются исключительно в органах примири-

тельно-третейского разбирательства (примирительных камерах,—третейских судах).

4. Чем отличается рассмотрение конфликтов в органах примирительно-третейского разбирательства от рассмотрения их в органах судебных?

— Основное различие этих двух порядков разрешения конфликтов сводится к следующему:

в органы примирительно-третейского разбирательства дела поступают и там разрешаются преимущественно по соглашению сторон. В судебные же органы дела поступают по заявлению только одной из сторон,— решение дела принадлежит только суду и в вынесении решения стороны не участвуют.

5. Если трудовой спор может быть направлен и в порядке примирительно-третейского разбирательства и в порядке судебном, то от кого зависит направление дела в одном из этих порядков?

— От усмотрения заинтересованной стороны (нанявшегося и представляющего его профсоюза или нанимателя), которая может избрать один из этих путей.

6. Можно ли одновременно возбудить дело как в трудовой сессии, так и в органе примирительно-третейского разбирательства?

— *Нет*, нельзя.

Б. Расценочно-Конфликтная Комиссия (РКК).

(Положение о РКК от 3 ноября 1922 г.).

7. Что такое местная расценочно-конфликтная комиссия (РКК)?

— Местная РКК есть смешанная комиссия из представителей администрации предприятия или учреждения и представителей фабзавкома, образованная в целях:

а) проведения в жизнь всех положений, вытекающих из коллективного договора или тарифного соглашения,

б) разрешения в согласительном порядке трудовых споров, возникающих на предприятии между администрацией и рабочими и служащими,

в) разработки проектов правил внутреннего распорядка.

8. В каких случаях организация РКК в предприятии или учреждении обязательна?

— В тех случаях, когда администрация предприятия или учреждения заключила с профсоюзом коллективный договор или тарифное соглашение.

9. Может ли существовать РКК в тех предприятиях или учреждениях, где нет коллективного договора?

— *РКК в предприятиях и учреждениях могут быть организованы и независимо от наличия коллективного договора*—в порядке соглашения между администрацией и соответствующим профсоюзом. Конфликт союза с администрацией по этому вопросу подлежит разрешению в примирительно-третейских органах и не может быть передан в трудовую сессию нарсуда (Постановление НКТ от 4/VI 1923 г., № 258/14).

10. Какими делами ведает РКК?

— К ведению РКК относится:

А. В области осуществления коллективного договора или тарифного соглашения:

а) рассмотрение и утверждение разбивок работ и должностей по тарифным разрядам;

б) рассмотрение и утверждение, в соответствии с коллективным договором или тарифным соглашением, норм выработки и сдельных расценок;

в) установление форм испытаний и проб для отдельных работ и профессий;

г) установление порядка и очередности отпусков.

Все эти вопросы предварительно разрабатываются и вносятся на рассмотрение и утверждение РКК администрацией предприятия.

д) Рассмотрение заявлений поступающих от отдельных рабочих или от фабзавкомов о проверке неправильных расчетов по заработной плате как общей, так

и отдельных лиц,—и о проверке неправильно произведенных профессиональных проб и испытаний.

Б. В конфликтной области к ведению РКК относится разрешение конфликтов, возникающих в предприятии или учреждении на почве толкования закона, коллективного договора или трудового договора.

В. К ведению РКК относится разработка проекта правил внутреннего распорядка.

11. Может ли РКК рассматривать споры против существа коллективного договора, требования отмены отдельных частей его и требования новых или дополнительных условий для включения в коллективный договор или тарифное соглашение?

— *Нет, не может*, так как коллективный договор или тарифное соглашение с администрацией заключает не фабзавком, а профсоюз (уездное отделение, упрофбюро, губотдел), то и всякое изменение или дополнение коллективного договора может иметь место только с согласия профсоюза.

12. Как поступают дела в РКК?

— Дела на разрешение РКК могут передавать:

а) администрация,

б) фабзавком,

в) нанявшийся, недовольный тем или иным решением администрации, или считающий, что администрация не выполнила по отношению к нему своих обязанностей. — В этом случае нанявшийся должен подать заявление в фабзавком или непосредственно в РКК.

13. Может ли трудящийся, недовольный решением администрации или неисполнением ею своих обязательств, сразу обратиться в трудовую сессию народного суда, минуя РКК?

— *Может* (Код. 169).

14. Куда может быть направлено дело, если соглашение в РКК не достигнуто?

— *а) В трудовую сессию народного суда* (по конфликтам на почве толкования и применения закона или невыполнения договора—коллективного и трудового),

б) в примирительную камеру или третейский суд (по всем трудовым спорам) (Код. 169 и 172).

15. Какова организация РКК?

— РКК организуется на паритетных началах, т. е. из равного числа представителей:

1) фабзавкома (месткома),

2) администрации предприятия или учреждения.

Количество представителей в каждом предприятии устанавливается соглашением администрации и профсоюза (Положение о РКК, ст. 5).

16. Что такое цеховая РКК?

— В крупных предприятиях со многими цехами или отделениями могут быть организованы с равным представительством сторон (администрации и фабзавкома) цеховые РКК для первоначального рассмотрения разбивок работ и должностей по разрядам и проверки норм и сдельных расценок. Вся работа этих комиссий рассматривается и утверждается общезаводской РКК.

17. Кто заменяет РКК в тех предприятиях и учреждениях, где она отсутствует?

— В предприятиях или учреждениях с числом рабочих и служащих менее 25 человек обязанности члена РКК со стороны рабочих несет *профуполномоченный* или делегат, заменяющий местком.

Если в предприятии нет ни РКК, ни заменяющего рабочую часть РКК профуполномоченного, то во всех тех случаях, когда закон предписывает рассмотрение вопроса в РКК, согласие рабочей части РКК заменяется согласием со стороны профсоюза (уотделение, губотдел).

18. Кто, кроме членов РКК, может присутствовать на заседании РКК?

— *Заседания РКК происходят открыто.* Закрытые заседания могут быть по постановлению самой комиссии в каждом отдельном случае. Стороны РКК (администрация и рабочая часть) имеют право приглашать на свои заседания экспертов и сведущих лиц, хотя бы

таковые и не работали в данном учреждении. Приглашенные лица пользуются совещательным голосом.

На открытых заседаниях РКК могут присутствовать, как сами заинтересованные в конфликте лица, так и все вообще рабочие и служащие данного учреждения или предприятия.

19. Как происходит работа РКК?

— Все вопросы, поступающие в РКК, рассматриваются на заседаниях РКК. Постановления заносятся в протокол за подписью председателя и секретаря и не позже 2 дней должны быть вывешены на видном месте во всеобщее сведение.

Заседания РКК происходят не реже одного раза в неделю, при чем к рассмотрению дела конфликтного характера по заявлению рабочего или служащего должно быть приступлено не позднее 24 часов с момента поступления в РКК заявления.

20. Каким голосованием решаются вопросы в РКК?

— Следующие вопросы:

а) рассмотрение и утверждение разбивок работ и должностей по тарифным разрядам,

б) рассмотрение и утверждение норм производительности и сдельных расценок,

в) установление форм испытаний и проб для отдельных работ или профессий,

г) установление порядка и очередности отпусков,

д) рассмотрение заявлений о проверке неправильных расчетов по заработной плате и проверке неправильно произведенных профессиональных проб и испытаний могут быть разрешены в РКК простым большинством голосов. Однако, все вопросы, разрешенные большинством голосов, могут быть союзным органом или заводоуправлением в течение 24 часов поставлены на вторичное рассмотрение РКК и разрешаются уже по соглашению сторон.

Все остальные вопросы решаются исключительно по соглашению сторон.

Решение вопроса по соглашению сторон означает, что каждая из сторон (администрация или представители

фабзавкома) независимо от числа своих представителей имеет по одному голосу, и поэтому представители каждой из сторон, если их несколько, должны голосовать за одинаковое предложение, сговорившись между собой.

21. Могут ли администрация и фабзавком связывать своих представителей определенными указаниями, какое мнение они должны отстаивать в РКК?

— *Да*, — так как представители в РКК должны отражать не свое личное мнение, а мнение администрации или фабзавкома. Однако, оценка всех фактических обстоятельств дела, выявившихся на заседании, производится членами РКК по добросовестному усмотрению.

22. В каком случае решение РКК считается состоявшимся?

— Решение РКК считается состоявшимся:

а) если поставленное на голосование предложение получило большинство голосов по такому вопросу, который может быть решен большинством голосов, или же

б) если стороны пришли к соглашению.

Если голоса разделились поровну, и таким образом соглашение между сторонами не состоялось, то вопрос считается не разрешенным, а решение РКК не состоявшимся.

23. Какую силу имеют решения РКК?

— *Решения РКК имеют силу договора.* Это значит, что стороны (администрация и рабочая часть РКК, являющаяся представителем нанявшихся) договорились по спорному вопросу и таким образом уладили его миром. Поэтому спор считается разрешенным и уже не может служить предметом разбирательства в трудовой сессии народного суда или в примирительной камере, или в третейском суде.

Следовательно, по всем вопросам, разрешенным в РКК, ни администрация, ни профсоюз, ни сам нанявшийся уже не могут обращаться в народный суд или органы примирительного разбирательства. Если

они туда обратятся, то дело будет прекращено без рассмотрения.

24. Может ли РКК пересмотреть свое собственное решение?

— *Да*, но только в том случае, *если обе стороны* — представители администрации и представители фабзавкома—*согласны* пересмотреть свое решение. Ни профсоюз, ни администрация не могут обязать РКК пересмотреть свое решение, если другая сторона на то не согласна.

25. Куда можно жаловаться на решение РКК, постановленное с нарушением закона?

— Решения РКК не должны противоречить закону; *незаконные же решения РКК недействительны. Надзор за законностью решений РКК принадлежит органам Наркомтруда*:

в центре — Бюро надзора по трудовым делам при Наркомтруде РСФСР (или другой союзной республики),
на местах — в уезде: инспектор труда,
в губернии — губернский отдел труда,
в области — областной уполномоченный НКТ.

Жалоба на решение РКК подается сначала в местный орган НКТ, по месту нахождения РКК: в уездную камеру инспекции труда или губернский отдел труда. Постановление инспекции труда может быть в свою очередь обжаловано в губернский отдел труда, а постановление губернского отдела может быть обжаловано в Наркомтруд. При этом жалоба, направляемая в высший орган НКТ должна подаваться в тот орган, постановление которого обжалуется. Так, например, жалоба на постановление губернского отдела труда, адресованная в Наркомтруд, подается в тот же губернский отдел, который и пересылает ее в Наркомтруд со всеми материалами по делу.

26. В каких случаях решение РКК может быть отменено органом НКТ в порядке надзора?

— Только в следующих случаях:

а) когда РКК неправильно истолковала или применила закон,

б) когда РКК нарушила те правила, которые установлены относительно порядка рассмотрения дел в РКК и организации РКК, например: РКК решила большинством голосов конфликтный вопрос, который согласно Положения о РКК может быть решен только соглашением сторон (см. вопрос 21).

27. Можно ли жаловаться в порядке надзора в органы Наркомтруда на решения РКК по расценочным вопросам (на неправильное установление тарифного разряда, на неправильное определение пригодности к работе, на неправильное установление нормы выработки или сдельной расценки)?

— *Нет,* — так как эти вопросы решаются не на основании закона, а по целесообразности, как ее понимают представители администрации и представители фабзавкома. Решения этих вопросов не могут сами по себе нарушить закон, так как закон не устанавливает ни пригодности отдельных работников, ни норм выработки, ни сдельных расценок.

Решения по всем этим вопросам могут быть пересмотрены только по соглашению администрации и рабочей части РКК.

28. Как предрешается трудовой спор после того, как решение РКК вследствие нарушения закона отменено органом НКТ?

— Орган НКТ, например, губернский отдел труда, препровождает дело на новое рассмотрение РКК с указанием, почему первое решение было отменено. Если РКК подтвердит свое прежнее решение, то его можно снова обжаловать в орган НКТ. Если орган НКТ вторично отменит решение РКК, то он передает дело на рассмотрение в трудовую сессию нарсуда.

29. Куда нужно обращаться, если администрация не выполняет решение РКК?

— Следует обращаться в *трудовую сессию нарсуда с иском,* основанным на решении РКК.

В. Примирительная Камера.

(Положение о примирительных камерах и третейских судах от 23/III 23).

30. Что такое примирительная камера?

— Это — комиссия разрешающая трудовые споры исключительно в порядке соглашения сторон, но не прикрепленная к отдельному предприятию или учреждению, как РКК.

31. Какой состав примирительной камеры?

— По равному числу представителей от заинтересованных сторон:

а) администрации предприятия или учреждения и

б) профсоюза, являющегося представителем интересов трудящихся, затронутых конфликтом.

Кроме того, в состав примирительной камеры входит председатель, назначаемый органом Наркомтруда.

32. Является ли примирительная камера постоянно действующим учреждением?

— *Нет,* примирительная камера специально образуется по каждому отдельному конфликту при органе Наркомтруда — уездной камере инспекции труда, губернском отделе труда, уполномоченном НКТ в области, при Наркомтруде РСФСР или другой союзной республики или, наконец, при Наркомтруде СССР. Выбор одного из этих органов обусловлен размерами территории, захваченной конфликтом, или значением и сложностью рассматриваемого дела.

33. Каковы обязанности председателя примирительной камеры?

— Он способствует переговорам и выработке примирительных предложений, но не имеет решающего голоса в разрешении вопроса.

34. Как выносится решение примирительной камеры?

— *Оно выносится по соглашению* представителей заинтересованных в деле сторон. Если же стороны не

приходят к соглашению, то решение примирительной камеры считается несостоявшимся.

35. Как происходит созыв примирительной камеры?

— Профсоюз и администрация соглашаются передать рассмотрение конфликта на разрешение примирительной камеры. Если стороны сами не договорились об этом, то, по просьбе одной из сторон, орган Наркомтруда (напр., Губернский Отдел Труда) приглашает другую сторону на заседание примирительной камеры. Неявка одной из сторон на заседание примирительной камеры рассматривается, как нежелание передать дело на рассмотрение примирительной камеры.

36. Может ли нанявшийся сам передать дело в примирительную камеру?

— *Нет.* Примирительная камера может быть созвана только в случае участия профсоюза на стороне трудящегося.

37. Какие конфликты могут быть переданы по соглашению сторон на разрешение примирительной камеры?

— *Все конфликты* как по применению и толкованию законов и договоров (трудового и коллективного), так и на почве заключения новых договоров (Код. 170).

38. Какие дела не могут быть переданы в примирительную камеру без предварительного рассмотрения в РКК?

— Дела, связанные с применением коллективного договора, если конфликт захватывает только одно предприятие или учреждение (так как РКК существуют только в отдельных предприятиях и учреждениях). Если же конфликт захватывает несколько предприятий, и вопрос идет о толковании коллективного договора, распространяющегося на несколько предприятий, то дело может быть передано непосредственно в примирительную камеру (Код. 171).

39. Какую силу имеет решение примирительной камеры?

— *Решение примирительной камеры имеет силу договора.* Это значит, что конфликт считается оконча-

тельно разрешенным соглашением сторон, и поэтому он не может быть предметом вторичного рассмотрения ни в трудовой сессии нарсуда, ни в третейском суде (Код. 173).

40. Куда можно жаловаться на решения примирительной камеры, противоречащие закону?

— *В органы НКТ*, надзирающие за законностью решений конфликтных учреждений: уездную камеру инспекции труда, губернский отдел труда, областному уполномоченному НКТ, Наркомтруд РСФСР или другой союзной республики, Наркомтруд СССР. Первоначально жалоба должна быть подана в тот орган НКТ, при котором была организована примирительная камера. Постановление органа НКТ об отмене решения или об отказе в отмене решения примирительной камеры может быть обжаловано в вышестоящий орган НКТ, при чем жалоба в высший орган подается не непосредственно, а через тот орган НКТ, постановление которого обжалуется (см. выше—вопрос 24).

41. В каких случаях может быть отменено в порядке надзора решение примирительной камеры?

В следующих случаях:

а) если решение примирительной камеры основано на неправильном толковании или применении закона,

б) если примирительная камера при рассмотрении дела существенно нарушила те правила, которые установлены относительно порядка рассмотрения дел (например, представители стороны не были снабжены надлежащими мандатами).

42. Как надо поступать, сли администрация отказывается выполнить решение примирительной камеры?

— Сам трудящийся или профсоюз от его имени могут *предъявить иск в трудовой сессии* нарсуда, основываясь на решении примирительной камеры.

43. Куда может быть направлено дело, если стороны не пришли к соглашению в примирительной камере?

— Дело может быть передано

а) *в третейский суд* (по всем конфликтам),

б) *в трудовую сессию нарсуда* (по конфликтам на почве применения и толкования законов или невыполнения договора (Код. 169 и 171).

Г. Третейский суд.

(Положение о примирительных камерах и третейских судах от 28/III 23).

44. Чем отличается третейский суд от примирительной камеры?

— В примирительной камере председатель имеет лишь совещательный голос, а дела решаются только соглашением сторон. Поэтому не всякое дело, переданное в примирительную камеру, может там получить решение, так как всегда может случиться, что стороны не придут к соглашению. В противоположность этому *в третейском суде председатель имеет право решающего голоса*, и поэтому в случае несогласия между представителями сторон всякий вопрос может быть разрешен благодаря голосу председателя.

45. Какой состав третейского суда?

— Третейский суд составляется из равного числа представителей заинтересованных в конфликте сторон— администрации предприятия или учреждения и профсоюза — и председателя.

46. Как называется председатель третейского суда?

— *Супер-арбитр*, что значит высший или решающий судья.

47. Как еще иначе называется третейский суд?

— *Арбитраж.*

48. Является ли третейский суд постоянным учреждением?

— *Нет,* третейский суд образуется по каждому отдельному конфликту, и стороны уполномочивают своих представителей на участие в третейском суде отдельно по каждому конфликту.

49. Какие дела могут быть переданы на разрешение третейского суда?

— Все трудовые споры как по вопросу о применении и толковании законов и договоров (трудового и коллективного), так и на почве заключения договоров (Код. 170).

50. Как передаются дела на разрешение третейского суда?

— *Как правило, по соглашению сторон* (Код. 171).

51. Может ли отдельный трудящийся передать дело на рассмотрение третейского суда?

— *Нет, он может это сделать только через профсоюз,* выступающий от его имени.

52. В каких случаях третейский суд может быть организован независимо от желания сторон — администрации и профсоюза?

— *В случае острых конфликтов, угрожающих безопасности государства, третейский суд может быть назначен по особому постановлению высших государственных органов (ВЦИК, СНК и СТО)* (Код. 171).

53. В каких случаях может быть организован третейский суд по требованию профсоюза и вопреки желанию администрации предприятия или учреждения?

— *В случаях конфликтов в государственных предприятиях и учреждениях* (Код. 171).

54. Может ли в каких-либо случаях администрация требовать назначения третейского суда вопреки желанию профсоюза?

— *Нет, не может.*

55. Кем назначается супер-арбитр?

— В случае добровольной организации третейского суда *супер-арбитр избирается по соглашению сторон.*

В случаях же принудительного арбитража (см. вопрос 57 и 58) супер-арбитр назначается органом Наркомтруда.

56. Что такое третейская запись?

— *Третейская запись есть соглашение сторон об образовании третейского суда, о супер-арбитре и о добровольном подчинении решению.* Третейская запись должна быть зарегистрирована в органе Наркомтруда.

Если третейская запись не зарегистрирована в органе Наркомтруда, то решение третейского суда необязательно для сторон и может быть выполнено только добровольно.

57. Каковы последствия неявки представителя одной из сторон на заседание третейского суда?

— Если неявка имеет место до подписания третейской записи, то она равносильна отказу от добровольной организации третейского суда.

— В случае неявки по неуважительным причинам одной из сторон в третейский суд после подписания ею третейской записи дело может быть рассмотрено в отсутствие неявившейся стороны.

В случаях организации третейского суда по требованию профсоюза, но вопреки желанию администрации предприятия или учреждения, неявка по неуважительной причине представителя союза влечет за собой прекращение дела, при неявке же другой стороны (представителя администрации) дело может быть рассмотрено заочно.

58. Как рассматриваются дела в третейском суде?

— Супер-арбитр склоняет стороны к соглашению. Если соглашение не достигается, то он единолично постановляет решение, которое и считается решением третейского суда.

Пункты соглашения и решения супер-арбитра заносятся немедленно в протокол, и тут же подписываются сторонами и супер-арбитром.

59. Какова сила решения третейского суда?

— *Решение третейского суда имеет такую же силу, как и решение народного суда,* — оно так же обязательно. Решение третейского суда в случае нежелания нанимателя добровольно исполнить его может быть передано через орган Наркомтруда, в котором была зарегистрирована третейская запись, в народный суд. Народный суд в течение 24 часов делает надпись о приведении решения в исполнение в принудительном порядке, как приводятся в исполнение решения народных судов.

По отношению к рабочим решение третейского суда проводится профсоюзом путем воздействия на них в порядке союзной дисциплины (Код. 174).

60. В каком порядке могут быть отменены решения третейских судов, противоречащие закону?

— *Решение третейского суда, противоречащее закону, может быть отменено в порядке надзора органом Наркомтруда* (инспектором труда в уезде, губернским отделом труда, областным уполномоченным НКТ, Наркомтрудом РСФСР или другой союзной республики, Наркомтрудом СССР).

Жалоба подается в тот орган Наркомтруда, в котором была зарегистрирована третейская запись, и постановление этого органа об отмене или отказе в отмене решения третейского суда может быть обжаловано в вышестоящий орган НКТ. Жалоба в вышестоящий орган НКТ направляется через тот орган НКТ, постановление которого обжалуется.

61. В каких случаях решение третейского суда может быть отменено?

— В следующих случаях:

а) в случае неправильного применения или толкования законов;

б) в случае существенного нарушения правил о порядке рассмотрения дел в третейских судах.

Д. Трудовые сессии.

а) Гражданские дела.

62. Какие трудовые конфликты могут быть переданы в трудовую сессию народного суда?

— Все конфликты, связанные с нарушением условий труда, установленных законом или договором. Но к ведению трудовых сессий не относятся конфликты, возникающие при заключении новых трудовых или коллективных договоров и толковании коллективных договоров.

63. Что такое гражданский иск?

— Гражданским иском называется претензия к другому лицу, основанная назаконе или договоре, и вызванная неисполнением со стороны этого другого лица своих обязанностей потому ли, что оно не хочет их исполнять, или же потому, что оно оспаривает наличность или объем своих обязанностей. Лицо, предъявляющее иск, называется истцом. Лицо, к которому предъявляют иск, называется ответчиком.

Обращение в трудовую сессию народного суда для разрешения трудового спора есть вчинение гражданского иска.

64. Чем отличается трудовая сессия народного суда от общего народного суда.

— Трудовая сессия отличается от общего суда прежде всего своим составом: вместо народных заседателей в трудовой сессии членами суда являются: один — представитель от профсоюзов, а другой — представитель от государственных хозяйственных организаций.

Затем гражданские иски в общих народных судах принимаются только на сумму до 500 руб., в трудовой же сессии, рассматривающей исключительно трудовые дела, принимаются иски без ограничения суммы.

65. Куда может быть подана жалоба на решение трудовой сессии?

— В *гражданское кассационное отделение губернского суда.* — Жалоба эта называется кассационной. Она должна быть подана в течение 2 недель со дня объявления решения трудовой сессии.

Губернский суд отменяет решение трудовой сессии в случаях 1) когда оно основано на неправильном применении или толковании закона, 2) или совершенно не соответствует обстоятельствам дела, 3) или же постановлено с существенным нарушением правил судопроизводства. — Если Губсуд не находит поводов к отмене решения, то он утверждает решение трудовой сессии.

66. В каком порядке происходит обжалование решений, вступивших в законную силу?

— Жалоба на решение, вступившее в законную силу, может быть через местные органы НКТ подана в Наркомтруд РСФСР (или другой соответствующей союзной Республики). Последний, найдя жалобу уважительной, входит с представлением об отмене в Верховный Суд. Отмена решений, вступивших в законную силу, происходит только в исключительных случаях.

67. Может ли профсоюз вчинить иск по трудовому делу от имени трудящегося?

— *Да.* При чем для профсоюза не требуется специальной доверенности от представляемого им трудящегося, так как в силу ст. 151 Кодекса Законов о Труде профсоюзы являются представителями по закону всех работающих по найму.

б) Уголовные дела.

68. Как наказываются нарушения законов о труде?

— Нарушение нанимателем законов о заработной плате, рабочем дне, сверхурочных часах, ночной работе, работе женщин и подростков, приеме и увольнении,

об охране труда предусмотрено ст. 132 Уголовного Кодекса и карается штрафом не ниже 100 р. или принудительными работами на срок не ниже 3 месяцев, или лишением свободы на срок до одного года.

Наказание повышается, если эти нарушения законов о труде касаются одновременно группы из 3 и более рабочих.

Ст. 133 Уголовного Кодекса назначает наказание за нарушение нанимателем коллективного договора — лишение свободы на срок на ниже 1 года и штраф не ниже 1.000 р.

Ст. 134 Уголовного Кодекса назначает наказание за воспрепятствование законной деятельности фабзавкомов, профсоюзов и их уполномоченных или препятствование использованию ими их прав — лишение свободы на срок не ниже шести месяцев и штраф или конфискация имущества.

За некоторые менее важные нарушения законов и обязательных постановлений по труду на нанимателя может быть наложен штраф до 300 руб. в административном порядке без направления дела в суд.

69. Кто в предприятии и учреждении отвечает за нарушение законов о труде?

— За нарушение закона отвечает лицо, непосредственно заключившее трудовой договор. Если это лицо не является владельцем предприятия, то, кроме него, привлекается к ответственности и владелец предприятия.

В государственных учреждениях и предприятиях лица, ответственные за наем рабочих и служащих, привлекаются к уголовной ответственности наравне с частными лицами.

70. Куда нужно подавать жалобы для привлечения к ответственности нанимателей, нарушающих законы о труде?

— Инспектору труда или же помощнику губернского прокурора по трудовым делам, откуда дела направляются на рассмотрение трудовой сессии нарсуда.

ГЛАВА XVII.

О СОЦИАЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ.

А. Понятие. Круг и объем страхования. Страховые органы. Финансовая система.

1. Что такое социальное страхование?

— Социальное страхование есть особая форма взаимопомощи, особый *способ обеспечения* лиц, работающих по найму, *в случае утраты ими заработка* при наступлении какого-нибудь несчастья (болезнь, увечье, безработица и т. п.).

2. В чем заключается социальное страхование?

— Социальное страхование заключается в том, что на случай наступления несчастья, от которого работающий по найму может утратить свой заработок, заранее откладываются и собираются деньги, *страховые взносы*, из которых впоследствии, при утрате заработка, и оказывается помощь. Таким образом, тем, что деньги *заранее*, задолго до наступления несчастья, собираются, работающий по найму *страхуется* от утраты заработка при этом несчастьи.

3. Чем отличается страхование от простой взаимопомощи?

— Разница между простой взаимопомощью и страхованием заключается в том, что взаимопомощь носит *случайный* характер, а страхование *организованный* характер.

4. В чем выражается случайный характер взаимопомощи?

— На этот вопрос лучше всего ответить примером. Допустим, что рабочий Петров на заводе попал рукой в машину, которую ему оторвало. Так как единственным источником существования Петрова и его семьи были его здоровые рабочие руки, то после несчастья и ему и его семье приходится как нельзя хуже. Представим себе, что, видя несчастье Петрова, другой рабочий, Иванов, пошел по заводу и стал собирать с рабочих пожертвования для Петрова. По пятаку, по гривеннику, по пятиалтынному собрал так Иванов, скажем, 100 руб. и передал их Петрову. В этом случае мы имеем пример простой, случайной, неорганизованной взаимной помощи. Случайной и неорганизованной она является потому, что случайно нашелся добрый человек, Иванов, который взял на себя неприятную заботу делать сборы, случайно набралось 100 руб., потому что самые пожертвования были случайными: один давал пятак, другой гривенник, третий пятиалтынный, а четвертый и вовсе ничего не давал.

5. В чем выражается организованный характер страхования?

— Ответим и на этот вопрос примером. Допустим, что после случая с Петровым, Иванов собрал рабочих завода и сказал им, примерно, так: „Вот что, ребята, сегодня случилось несчастье с Петровым, завтра с Сидоровым, после завтра со мной. Давайте-ка при каждой получке откладывать в копилку, в кассу, небольшие взносы, чтобы из них оказывать поддержку увечным. А чтобы знать, какой величины взнос нам делать, попробуем подсчитать, сколько у нас приблизительно таких несчастных случаев бывает“.

Представим себе, что рабочие согласились и подсчитали, что каждый год у них на заводе несчастных случаев в среднем бывает около десяти. Так как, далее, они решили выдавать каждому увечному пособие в размере 100 руб., то оказалось, что в кассу необходимо ежегодно собирать не менее 1.000 руб. А так как на заводе работает 500 человек, то и получилось, что каждый рабочий должен ежегодно уплачивать в кассу взнос в

размере 2 руб. Условившись на всем этом, рабочие выбрали кассира, написали устав, где было установлено, кому, когда, сколько, выдается из кассы, выделили правление для ведения дел кассы и ревизионную комиссию для проверки дел и т. д.

Здесь взаимопомощь носит уже не случайный, а более организованный характер страхования. При чем, главное, что делает ее организованной — это то, что те несчастья, которые с рабочим могут случиться, *учитываются заранее и раскладка взносов делается в соответствии с тем количеством несчастий, которое было учтено и заранее принято во внимание.*

6. Как иначе называются несчастья, ради которых вводится страхование?

— Те несчастья, ради которых вводится страхование, иначе называются *рисками*. Поэтому, когда хотят сказать, что страхование построено на учете возможных в будущем случаев несчастий, то говорят, что страхование построено на *учете рисков*. При простой взаимопомощи такого учета рисков нет совсем.

7. Почему социальное страхование называется социальным?

— Дело в том, что всякого человека в жизни подстерегает много всяких несчастий: он может утратить заработок по случаю заболевания или увольнения с работы, потерять все свое имущество по случаю пожара или наводнения, у него может пасть скот от сапа или чумы, его урожай в поле может погибнуть от урагана, града и т. п. Из всех этих и многих других несчастий, подстерегающих человека в его жизни, есть такие, которые зависят от устройства общества, *от социальных причин*, и есть такие, которые от социальных причин не зависят. Например, как бы хорошо или как бы дурно ни было устроено общество, это устройство на градобитие, на ураган, на наводнение никакого влияния не имеет. А вот такое несчастье, как утрата заработка вследствие безработицы или несчастного случая на плохо оборудованной фабрике — это несчастье, которое зависит от устройства общества, от общественных, *социальных* причин.

На случай пожара, градобития, падежа скота можно застраховаться так же, как и на случай утраты заработка. Такое страхование, однако, не будет называться социальным, а *имущественным страхованием.*

Социальным мы называем только то страхование, которое ставит себе целью обеспечить пострадавшего при наступлении несчастья, зависящего от устройства общества, от *социальных* причин. Таким несчастьем в капиталистическом обществе для рабочего человека является *утрата заработка* вследствие болезни, увечья, безработицы, и т. п.

8. Каким бывает социальное страхование?

— Социальное страхование бывает добровольное и принудительное или, как говорят иначе, государственно-обязательное.

9. Что называется добровольным страхованием?

— Добровольным называется такое страхование, которое организуется на добровольных началах: кто хочет, записывается в кассу и уплачивает страховые взносы, а кто не хочет — не записывается и никто его к этому не заставляет.

10. Что называется государственно-обязательным страхованием?

— Государственно-обязательным называется *такое страхование,* которое организуется для какой-нибудь части населения *принудительно.* При такой организации страхования все те, на которых распространяется закон о страховании, обязаны по закону участвовать в страховании, хотят-ли они того или не хотят. В таком случае уклонение от страхования является нарушением закона, которое более или менее строго карается.

11. Какое страхование—добровольное или обязателньое—более соответствует интересам рабочих?

— Интересам рабочих более соответствует *обязательное* страхование. Дело в том, что при добровольной организации в кассу обычно записываются только такие рабочие, которые лучше оплачиваются и которым не

так трудно оторвать от своего жалованья установленный взнос. Таким образом, наиболее нуждающиеся рабочие, так как они взносов не делали, в случае несчастья, остаются так же без помощи, как и тогда, когда страхования не было вовсе. Затем, так как страхование на добровольных началах охватывает не всех рабочих, а только небольшие группы их, то страховая касса собирает очень мало денег. А раз у нее мало денег, то и помощь, которую она оказывает, тоже мала.

Поэтому, уже издавна, как только рабочие поняли пользу страхования, они стали добиваться от государства принудительного, обязательного страхования, которое охватывало бы всех работающих по найму и которое бы обязывало к уплате взносов в страховую организацию исключительно предпринимателей, пользующихся трудом рабочих. Это требование рабочего класса полностью осуществлено лишь в СССР.

12. Какое страхование—добровольное или обязательное—проводится в СССР?

— В СССР проводится государственно-обязательное социальное страхование.

13. На кого распространяется социальное страхование в СССР?

— *В СССР социальное страхование распространяется на всех без исключения работающих по найму,* где бы, у кого бы, сколько бы они ни работали и в какой бы форме ни получали вознаграждение за свою работу.

Социальному страхованию у нас подлежат постоянные и временные рабочие и служащие, работающие в государственных, общественных, частных, кооперативных, концессионных и всяких иных предприятиях, учреждениях, хозяйствах и у отдельных лиц.

Социальному страхованию также подлежат работающие по найму в военных предприятиях и учреждениях, хотя бы они были военно-обязанными, лица работающие по выборам (например, члены правлений профсоюзов, кооперативов), за исключением выборных в сельских местностях, для которых их работа по найму не является главным источником средств существования. Далее, социальному страхованию подлежат

квартирники, работающие на хозяина у себя на дому, трудовые артели, ученики предприятий и учреждений и фабрично-заводских школ и прочие лица наемного труда (Код. 175).

14. Для каких именно случаев введено в СССР социальное страхование?

— Социальное страхование в СССР введено—для а) выдачи пособий при временной неспособности к труду вследствие болезни, увечья, беременности, родов, заболевания заразной болезнью кого - нибудь в доме, необходимости ухода за больным членом семьи, б) выдачи дополнительных пособий (на предметы ухода для новорожденного, на кормление ребенка, на погребение застрахованного и членов его семьи), в) выдачи пенсий в случае постоянной неспособности к труду (инвалидности), а также членам семейств застрахованных, потерявшим своих кормильцев, г) выдачи пособий при безработице и д) оказания лечебной помощи больным застрахованным и членам их семейств (Код. 176).

15. Кто непосредственно проводит у нас социальное страхование?

— Социальное страхование в СССР непосредственно проводится специальными учреждениями — страховыми кассами.

16. Какие бывают страховые кассы?

— Страховые кассы бывают районные—для обслуживания какого-нибудь района, города, уезда, и губернские или областные — для обслуживания целой губернии или области. В некоторых местах губернские или областные страховые кассы заменяются губернскими или областными управлениями социального страхования.

17. Кто проводит социальное страхование на транспорте?

— Так как рабочие и служащие железнодорожного и водного транспорта работают по линии, часто переез-

жают с места на место, и вообще живут в особых условиях, то для них организованы специальные транспортные дорожные, районные (водные) и участковые страховые кассы.

18. Кто руководит деятельностью всех страховых касс?

— Всеми кассами в Союзной Республике, т.-е. в республике, входящей по договору в Союз Советских Социалистических Республик, руководит Главное Управление Социального Страхования (*Главсоцстрах*) Наркомтруда Союзной Республики, а всеми кассами, губернскими и главными управлениями социального страхования Советского Союза руководит Центральное Управление Социального Страхованая (*Цустрах*) Наркомтруда СССР.

Для руководства транспортными железнодорожными и водными страховыми кассами в Цустрахе организована Центральная транспортная страховая секция. Кроме того, для общего направления деятельности всех страховых органов при Наркомтруде СССР существует Союзный Совет Социального Страхования, состоящий из одного представителя Наркомтруда СССР (председателя), 4 представителей ВЦСПС, 2 представителей ВСНХ, 1 представителя НКПС и 1 представителя НКФ СССР.

19. Как организуются страховые органы?

— Для того, чтобы страховые кассы были ближе застрахованной массе, они строятся на выборных основаниях. Во главе как губернской (областной), так и местной (районной, городской, уездной) кассы стоит комитет, выбираемый обычно на один год самими застрахованными.

Местные кассы выбираются на профсоюзной районной, городской или уездной конференции, а губернские (областные) кассы—на губернском (областном) съезде профессиональных союзов.

Кроме комитета, таким же образом избираются для контроля их деятельности ревизионные комиссии, которые обязаны следить за правильностью работы выбранного комитета.

В тех местах, где действуют губернские или областные управления социального страхования, они возглавляются начальниками, которые выдвигаются на этот пост *губернским или областным Совстом профессиональных союзов.*

Главсоцстрахи и Цустрах также руководятся начальниками, которые выдвигаются высшими профсоюзными организациями: ВЦСПС и т. д.

Таким образом, сверху и до низу страховые органы построены так, что они находятся в теснейшей связи с организованной в профсоюзы широкой массой застрахованных и находятся под постоянным контролем этой массы.

20. На какие средства проводится у нас социальное страхование?

— Социальное страхование в СССР проводится на средства, которые собираются в виде страховых взносов с предприятий, учреждений, хозяйств и отдельных лиц, пользующихся наемным трудом.

Страховые взносы должны этими предприятиями, учреждениями, хозяйствами и отдельными лицами, т. е. нанимателями, вноситься *из их собственных средств. Сами работающие по найму никаких взносов делать не должны,* и наниматели с них никаких вычетов и удержаний на социальное страхование делать не имеют права.

21. Каким образом исчисляются страховые взносы?

— Страховые взносы исчисляются в процентах к заработной плате, которая выплачивается нанимателем рабочим и служащим.

Для исчисления страховых взносов предприятия, учреждения и хозяйства разделяются на четыре разряда по степени их опасности и вредности для занятых в них рабочих и служащих. При этом менее вредные и опасные для здоровья рабочих и служащих предприятия, учреждения и хозяйства (например, конторы, магазины, театры) относятся к 1 разряду, предприятия, учреждения и хозяйства повреднее и поопаснее (например, цинкопрокатные заводы, шелко-кра-

сильное производство) относятся ко 2 разряду, еще более вредные и опасные (например, кожевенные заводы, земляные работы, паровые мельницы) относятся к 3 разряду и, наконец, самые вредные и опасные (например, рудники, динамитные заводы, фосфорное производство) относятся к 4 разряду.

22. Какие проценты страховых взносов установлены для предприятий, учреждений и хозяйств по разрядам опасности и вредности?

— Для предприятий, учреждений и хозяйства, отнесенных к I разряду опасности и вредности, размер страховых взносов установлен в 16 процентов выплаченной рабочим и служащим заработной платы, для отнесенных ко 2 разряду—18 процентов, для отнесенных к 3-му разряду—20 процентов и для отнесенных к 4 разряду—22 процента.

23. Все ли предприятия, учреждения и хозяйства платят страховые взносы по разрядам опасности и вредности?

— Нет, не все. Тяжелое состояние нашей промышленности и недостаток у государства средств заставил правительство временно установить для некоторых отраслей, преимущественно тяжелой промышленности, а также для учреждений, получающих средства на свои расходы из государственного казначейства, пониженные страховые взносы в размере от 10 до 14 процентов выплаченной рабочим и служащим заработной платы.

24. Как распределяются собираемые с нанимателей страховые средства?

— Вносимые нанимателями в страховые кассы средства распределяются следующим образом: одна часть, самая большая, идет в фонд пенсий и пособий, из которого выплачиваются разного рода пособия и пенсии застрахованным, другая часть, поменьше, идет в фонд лечебной помощи, который передается здравотделу на организацию лечебной помощи застрахованным и их семьям, третья часть, самая меньшая, отсылается в центр, во Всесоюзный запасный фонд, кото-

рый идет на подкрепление слабых касс, не справляющихся собственными средствами (Полож. о фондах соц. страх).

25. Что делают страховые органы, если наниматель не уплачивает страховых взносов?

— Чтобы заставить нанимателей уплачивать причитающиеся с них страховые взносы, закон предоставляет страховым органам право начислять пеню на неуплаченные в срок взносы, взыскивать причитающиеся взносы принудительно, путем описи и продажи имущества, а также привлекать нанимателей или руководителей предприятий и учреждений к уголовной ответственности.

26. Может ли страховая касса отказать застрахованному в помощи на том основании, что его наниматель не уплачивает страховых взносов?

— Ни в коем случае. *Неуплата* нанимателем *причитающихся взносов* ни в какой мере *не лишает* работающих у них по найму *права на все виды страхового обеспечения.* Все виды обеспечения должны им также оказываться, как и застрахованным, за которых страховые взносы уплачиваются аккуратно (Код. 191).

Б. Обеспечение при временной нетрудоспособности.

27. Кто имеет право на пособие по случаю болезни?

— На пособие по случаю болезни имеют право все рабочие и служащие, признанные врачем амбулатории, пункта или больницы Здравотдела больными и временно неспособными к труду. Если болезнь затяжная и продолжается более 2 недель, то временная неспособность к труду должна быть признана Врачебно-Контрольной Комиссией.

28. В каком размере выдается пособие по случаю болезни?

— Пособие по случаю болезни лицам, пользующимся амбулаторным лечением или у себя на дому выдается в размере полного заработка рабочего или служащего,

но не более 5 руб. в день. Лицам же, помещенным для лечения в больницу, санаторию и т. п., где они бесплатно получают полное содержание, пособие выдается в размере $^{4}/_{5}$ заработка, если у них на иждивении находится один или несколько членов семьи и в размере $^{1}/_{2}$ заработка, если они одиноки (Код. 179 и 182 и пост. Страх. Совета № 74/901).

29. Как исчисляется страховыми кассами пособие по случаю болезни?

— Для рабочих и служащих, получающих месячное жалованье без всяких приработков—путем деления двухмесячного заработка на 48. Полученная таким образом сумма дневного заработка умножается на дни болезни, т.-е. берется столько раз, сколько дней застрахованный болел.

Для сдельщиков же—путем деления фактически заработанной суммы заработка в последние два перед болезнью месяца на число фактически проработанных рабочих дней (Цирк. НКТ 4/II 24 г. № 47/508).

30. Почему при исчислении пособия по случаю болезни принимается в расчет не один месяц, а два месяца работы?

— Если брать в расчет только один месяц, то получится, что застрахованный, выработавший в месяц перед болезнью по какой-нибудь причине очень мало или очень много, получит пособие либо значительно меньшее, либо значительно большее его обычного среднего заработка. Если взять в расчет заработок за несколько месяцев до заболевания, то такой недодачи или передачи быть не может. Но так как от работодателей очень трудно добиться сведений о заработке каждого больного за несколько месяцев до его болезни, то решили брать в расчет заработок только за два месяца.

31. Сколько времени выдается пособие по случаю болезни?

— Пособие по случаю болезни выдается за все пропущенные по болезни рабочие дни со дня заболевания до выздоровления или до признания в специальной

врачебной комиссии — бюро экспертизы — инвалидом (Код. 180).

32. В каких случаях может касса направить больного в бюро экспертизы?

— Если болезнь застрахованного сильно затянулась, и можно думать, что работоспособность у него не восстановится вовсе или восстановится через несколько лет.

33. К чему ведет признание больного инвалидом?

— Если больной застрахованный признается в бюро экспертизы инвалидом, т.-е. человеком, который навсегда или на продолжительное время потерял способность к труду, он снимается с пособия, которое он получал, как временно нетрудоспособный, и переводится на инвалидную пенсию.

34. Каким образом получается пособие по случаю болезни?

— Каждому больному застрахованному лечащий врач, в случае признания его нетрудоспособным, выдает листок о болезни с отметкой, когда началась болезнь. По выздоровлении, на том же листке делается отметка, когда больной выздоровел и может приступить к работе. Чтобы получить пособие за время болезни, застрахованный должен на этом же листке получить справку от своего предприятия или учреждения, сколько он заработал за последние два месяца до заболевания и с какого по какое число он не работал. Затем, этот листок представляется в страховую кассу, которая, на основании имеющихся в листке сведений, производит расчет и выдает пособие застрахованному.

35. В каких случаях, кроме случаев болезни, застрахованный признается временно нетрудоспособным?

— Временно нетрудоспособным застрахованный, кроме случаев болезни, признается еще тогда, когда он вынужден не выходить на работу, чтобы не распространять заразной болезни, которая оказалась у него дома (карантин) или ухаживать за больным членом семьи, которого не на кого оставить. Кроме того, временной

нетрудоспособностью считается также последнее время беременности и первое время после родов у застрахованной женщины.

36. Выдается ли страховой кассой пособие по всем случаям временной нетрудоспособности или только по болезни?

— Пособие выдается по всем случаям временной нетрудоспособности, если только она надлежащим образом удостоверена врачем Здравотдела. По случаю карантина пособие выдается, если врач Здравотдела запретил застрахованному выходить на работу или поместил его в изоляционный дом. По случаю ухода за больным пособие выдается, если врач Здравотдела признал, что больного немедленно отправить в больницу невозможно и что оставить его одного опасно.

37. В каком размере выдается пособие застрахованному, вынужденному не выходить на работу по случаю карантина или ухода за больным?

— В размере полного заработка, но не более 5 руб. в день.

38. Кто имеет право на пособие по случаю беременности и родов?

— Право на пособие по случаю беременности и родов имеют все работницы и женщины-служащие, а также все безработные женщины, получающие пособие по случаю безработицы.

39. В каком размере выдается пособие по случаю беременности и родов?

— Пособие по случаю беременности и родов выдается: работницам и женщинам-служащим, как и при болезни, в размере полного заработка, а безработным женщинам — в размере пособия по безработице по первой категории (наибольшее пособие по безработице).

40. Сколько времени выдается пособие по случаю беременности и родов?

— Пособие беременным и роженицам выдается за все то время, на какое работницы и женщины-служащие

по закону получают отпуск по случаю беременности и родов. Отпуск этот для работниц, занимающихся физическим трудом, установлен в 8 недель до родов и 8 недель после родов, а для женщин — служащих в 6 недель до родов и 6 недель после родов.

Безработные женщины, как и женщины-служащие, получают это пособие за 6 недель до и за 6 недель после родов.

41. Каким образом получается пособие по случаю беременности и родов?

— Чтобы получить пособие по случаю беременности, необходимо представить в страховую кассу справку врача Здравотдела или консультации о том, что до родов осталось 8 или 6 недель. Чтобы получить пособие по случаю родов, необходимо представить в страховую кассу метрику о рождении ребенка. Кроме того, для получения того и другого пособия работница и служащая должны представить справку предприятия или учреждения о заработке за последние два месяца и о том, когда беременная прекратила, а роженица возобновила работу.

В. Дополнительные пособия.

42. Какие пособия называются дополнительными?

— Дополнительными пособиями называются пособия, которые выдаются страховыми кассами на предметы ухода для новорожденного (на детское приданое), на кормление ребенка и на погребение застрахованных и членов их семейств.

43. Кто имеет право на пособие на предметы ухода для новорожденного?

— Все работницы и служащие женщины.

Жены всех рабочих и служащих.

Инвалидки труда, получающие пенсию или находящиеся в инвалидных домах.

Жены инвалидов труда, получающих пенсию или находящихся в инвалидных домах.

Вдовы умерших рабочих и служащих, получающие пенсию и не вышедшие замуж.

Безработные женщины, получающие пособие по безработице.

Жены безработных, получающих пособие по безработице.

Жены мобилизованных рабочих и служащих (а также безработных, получавших пособие по безработице), если роды произошли в течение месяца со дня мобилизации мужа.

44. Когда выдается пособие на предметы ухода для новорожденного?

— За один месяц до предполагаемых родов (Цирк. НКТ 18/IX 23 г. № 74/88).

45. В каком размере выдается пособие на предметы ухода для новорожденного?

— В размере половины средней месячной заработной платы в той местности, где проживает женщина, имеющая право на это пособие (Пост. Страх. Совета от 26/II 25 г. № 77 904).

46. Как получается пособие на предметы ухода для новорожденного?

— Чтобы получить пособие на предмет ухода для новорожденного, необходимо обратиться в страховую кассу с документом, доказывающим, что женщина имеет право на пособие (своей или мужа расчетной книжкой или удостоверением с места службы или работы, листком безработного, по которому получается пособие по безработице, пенсионной книжкой, по которой получается инвалидная или вдовья пенсия, удостоверением о времени призыва мужа в Красную Армию и т. п.), а также удостоверением Врачебно-Контрольной комиссии, амбулатории или консультации о времени предполагаемых родов.

47. Кто имеет право на пособие на кормление ребенка?

— Все те женщины, которые имеют право на предметы ухода для новорожденного (см. ответ под № 43).

48. Когда выдается пособие на кормление ребенка?

— Ежемесячно.

49. Сколько времени выдается пособие на кормление ребенка?

— В течение 9 месяцев со дня родов (Код. 183).

50. В каком размере выдается пособие на кормление ребенка?

— В размере одной четвертой пособия, которое выдается на уход за новорожденным, т. е. в размере одной восьмой средней заработной платы в той местности, в которой проживает кормящая мать (Пост. Страх. Совета 26/II 25 г. № 77/904).

51. Может ли получать пособие на кормление ребенка женщина, которая не кормит ребенка своей грудью?

— Может. Пособие на кормление выдается как женщинам, которые кормят ребенка своею грудью, так и тем, которые его искусственно вскармливают.

52. Как получается пособие на кормление ребенка?

— Чтобы получить пособие на кормление ребенка, необходимо обратиться в страховую кассу с документом, доказывающим право на пособие (своей или мужа расчетной книжкой, листком безработного, пенсионной книжкой и т. п.), а также удостоверением домкома или какого-нибудь другого органа (профсоюза, месткома и т. п.), что ребенок находится в живых.

53. Кто имеет право на похоронное пособие?

— а) Все рабочие и служащие, б) инвалиды труда, получающие пенсию, в) безработные, получающие пособие по безработице, г) члены семейств рабочих, служащих, инвалидов труда, получающих пенсию и безработных, получающих пособие по безработице, д) члены семейств умерших или пропавших без вести застрахованных, получающие пенсию от страховой кассы, е) члены семейств мобилизованных в Красную Армию рабочих и служащих (а также безработных, получавших пособия), если смерть произошла не позже, чем через месяц со дня мобилизации.

54. Когда выдается пособие на погребение?

— Пособие на погребение выдается единовременно в случае смерти самого застрахованного или находившегося на его иждивении члена семьи.

55. В каком размере выдается пособие на погребение?

— В размере средней стоимости гражданских похорон, но не свыше месячной средней заработной платы в той местности, где проживал умерший, на погребение лица старше 10 лет и половины этой суммы на погребение лица в возрасте до 10 лет (Пост. Страх. Совета от 26/II 25 г. № 77/904).

56. Как получается пособие на погребение?

— Чтобы получить пособие на погребение, необходимо обратиться в страховую кассу с документом, доказывающим, что умерший имел право на это пособие (расчетной книжкой, листком безработного и т. п.), а также удостоверением о его смерти.

Если умер член семьи, то, кроме указанных документов, необходимо представить удостоверение домкома или другого органа (профсоюза, месткома), что умерший находился на иждивении того, кто желает получить пособие.

Если умершего хоронил чужой ему человек, то последний должен представить доказательства того, что он действительно хоронил умершего (счета и т. п.).

Г. Обеспечение инвалидов труда.

57. Что считается инвалидностью?

— Инвалидностью считается такое состояние здоровья человека, когда он навсегда или на продолжительное время теряет способность к труду.

58. Какая бывает инвалидность?

— Инвалидность бывает *полная*, когда человек совершенно потерял способность к труду, и *частичная*, когда человек потерял свою способность к труду не совсем, а только в известной части.

По степени утраты трудоспособности инвалиды у нас делятся на шесть групп.

59. Какие инвалиды относятся к 1 группе инвалидности?

— К 1 группе относятся такие инвалиды, которые не только не способны ни к какому труду, но еще нуждаются в посторонней помощи, чтобы попить, поесть, одеться, раздеться и т. п.

60. Какие инвалиды относятся ко 2 группе инвалидности?

— Ко 2 группе относятся такие инвалиды, которые, хотя и не нуждаются в посторонней помощи, но к труду совершенно неспособны.

61. Какие инвалиды относятся к 3 группе инвалидности?

— К 3 группе относятся такие инвалиды, которые совершенно но могут заниматься своей постоянной работой, и только с трудом, непостоянно, понемногу, поскольку позволит здоровье, могут заниматься другой легкой работой, которая дает только случайный, маленький заработок.

62. Какие инвалиды относятся к 4 группе инвалидности?

— К 4 группе относятся инвалиды, которые могут продолжать свою прежнюю профессиональную деятельность, но с значительно пониженной трудоспособностью, либо вынужденные перейти к другой профессии более низкой квалификации, если (в обоих случаях) это должно повлечь потерю заработка в размере от 30 до 45 процентов.

63. Какие инвалиды относятся к 5 группе инвалидности?

— К 5 группе относятся те инвалиды, которые могут продолжать свою прежнюю профессиональную деятельность, но с несколько пониженной трудоспособностью, а также лица, вынужденные перейти к другой профессии более низкой квалификации, если (в обоих случаях) это должно повлечь потерю заработка в размере от 15 до 30 процентов.

64. Какие инвалиды относятся к 6 группе инвалидности?

— К 6 группе относятся инвалиды, которые могут продолжать свою прежнюю профессиональную деятельность с таким незначительным понижением трудоспособности, что это может вызвать уменьшение их заработка не более, чем на 15 процентов.

65. Кто устанавливает группу инвалидности?

— Специальная комиссия, которая называется *экспертной*. В состав ее входят врачи разных специальностей и представители профессиональных союзов. Для решения вопроса о том, к какой работе годен тот или другой инвалид, в экспертную комиссию могут приглашаться еще техники, инженеры и другие сведущие лица.

66. Кто имеет право на обеспечение по инвалидности?

— Рабочие и служащие, потерявшие трудоспособность от болезни, увечья или старости.

Из рабочих и служащих, потерявших трудоспособность от старости, право на обеспечение по инвалидности имеют только те, которые проработали по найму в разных предприятиях, учреждениях и хозяйствах не менее 8 лет, т.-е. те, которые имеют 8-летний трудовой стаж (Код. 187).

67. Для чего требуется 8-летний трудовой стаж?

— Дело в том, что среди работающих в настоящее время стариков есть много таких, которые до Советской власти имели свои собственные магазины, мастерские, фабрики и т. п. и которые работать по найму стали только в последнее время.

Легко может случиться, что такой старик, которому в последнее время удалось устроиться в каком-нибудь предприятии или учреждении, где он проработал без году неделю, обратится в страховую кассу и, показывая свои старческие немощи, потребует пенсии до конца жизни. Так вот, чтобы не навалить на страховые кассы таких инвалидов, которые пенсии не заслужили,

закон и требует, чтобы старики-инвалиды доказывали, что они проработали по найму не менее 8 лет.

68. Все ли инвалиды труда обеспечиваются страховыми кассами?

— Нет. Лица, ставшие инвалидами вследствие *увечья или профессионального заболевания* обеспечиваются, хотя бы они утратили трудоспособность в незначительной степени. Лица же, ставшие инвалидами вследствие *общих болезней или старости* обеспечиваются только в том случае, если трудоспособность утрачена ими в такой значительной степени, что они отнесены к одной из первых трех групп инвалидности.

69. Чем обеспечиваются инвалиды труда?

— Главным образом пенсией.

70. В каком размере выдается пенсия?

— Смотря по тому, к какой группе отнесен данный инвалид.

В настоящее время пенсия для инвалидов, потерявших трудоспособность *вследствие болезни или старости,* установлена в следующих размерах: для отнесенных к 1 группе—половина средней месячной заработной платы данной местности; ко 2 группе—$^2/_3$ пенсии, которая установлена для 1 группы, и для 3 группы—половина пенсии, которая установлена для 1 группы (Пост. Страх. Совета от 26/II 25 г. № 77/904).

71. Всем ли инвалидам труда выдается одинаковая пенсия?

— Нет, не всем. Страховые органы знают, что выдаваемая ими пенсия недостаточна. Они, поэтому, все время стремятся ее увеличить. Но, не имея сейчас возможности это увеличение провести для всех инвалидов труда, они пока его провели только для тех, которые потеряли трудоспособность от увечья в связи с работой по найму и профессионального заболевания.

72. Какие инвалиды считаются потерявшими трудоспособность от увечья в связи с работой по найму?

— Все те лица, которые *внезапно* пострадали от несчастного случая при следующих обстоятельствах:

1) При выполнении своих служебных обязанностей. Например, рабочий во время работы попал рукой или ногой в машину.

2) При исполнении поручения директора, владельца предприятия или мастера. Если, напр., рабочему поручена какая-нибудь работа, и в это время с ним случилось несчастье.

3) При исполнении какой-нибудь работы на пользу предприятия или владельца предприятия, хотя бы ни владелец, ни управляющий прямо и не предлагали ее делать. Например, рабочий бросился сам тушить пожар на складе предприятия в нерабочее время.

4) В месте, где расположено предприятие или где производятся работы, во время перерывов на закуску, на чистку машин, на переодевание и т. п. Например, рабочий пришел на фабрику и, меняя чистый костюм на рабочий, попадает какой-нибудь частью тела в машину.

5) Возле предприятия или места работы в течение рабочего дня, если нахождение в этом месте соответствовало внутреннему распорядку предприятия. Например, рабочий, бросив работу, пошел в уборную, которая расположена в некотором расстоянии от предприятия, и в это время пострадал, скажем, от шальной пули. Зато, если тот же рабочий пострадает в то время, когда, бросив работу, он побежал посмотреть на процессию, которая проходила с музыкой, он в эту категорию не войдет.

6) Во время пути из дома на работу и с работы домой. Например, рабочий попал под трамвай, когда он шел с работы или на работу.

73. Какие инвалиды считаются потерявшими трудоспособность от профессиональных заболеваний?

— Инвалидами, потерявшими трудоспособность от профессионального заболевания, считаются лица, утратившие трудоспособность на работе в таких вредных производствах, которые перечислены в специальном списке, утвержденном Союзным Советом Социального Страхования. В список этот входят, например; ртутное производство, свинцовое, фосфорное и т. п., кото-

рые вызывают постепенно у работающих особые профессиональные болезни, которых не бывает у людей, не работающих в этих производствах (например, ртутное дрожание, свинцовый паралич, фосфорное поражение костей и т. п.). Некоторые из этих производств в известных условиях вызывают не только болезни но и смерть, являющуюся результатом отравления.

74. В каком размере выдается пенсия инвалидам, потерявшим трудоспособность от увечья или профессионального заболевания?

— В размере действительного среднего заработка инвалида до утраты трудоспособности — инвалидам 1 группы, в размере трех четвертей заработка—инвалидам 2 группы, в размере половины заработка — инвалидам 3 группы, в размере 1/3 заработка—инвалидам 4 группы, в размере 1/6 заработка—инвалидам 5 группы и в размере 1/10 заработка — инвалидам 5 группы.

75. Исчисляется ли действительный средний заработок одинаково для всех инвалидов-увечных или по разному?

— По разному. Для исчисления действительного среднего заработка инвалиды-увечные делятся на две категории: к первой относятся те инвалиды, которые пострадали от увечья до 1 января 1924 года, ко второй—те, которые пострадали от увечья после 1 января 1924 года.

76. Как исчисляется пенсия для инвалидов 1 категории, т.-е. для инвалидов, пострадавших до 1 января 1924 г.?

— Так как большей частью инвалиды, пострадавшие от увечья в старые годы (до 1 января 1924 г.) своего собственного действительного заработка документально доказать не могут, то для исчисления их пенсии в основу берется не их старый заработок, а заработок рабочего такой же, как увечный, квалификации в последние 3 месяца перед назначением пенсии.

Возьмем такой пример. Размер пенсии нужно установить для инвалида Петрова, бывшего слесаря, который пострадал от несчастного случая до 1 января

1924 г. В этом случае нужно узнать средний заработок не Петрова, а рабочего такой же, как он, квалификации за последние 3 месяца перед назначением пенсии Петрову. Допустим, что тот рабочий в один месяц заработал 30 руб., в другой 40 руб., в третий 50 руб., а всего в три месяца 120 рублей. Средняя месячная плата рабочего будет, таким образом, равняться 120 руб., разделенным на 3 месяца, что составит 40 руб. Эти 40 рублей и будут Петрову выдаваться в виде пенсии полностью, если он инвалид первой группы, от этих 40 руб. три четвертых, т.-е. 30 рублей, ему будут выдаваться, если он инвалид второй группы и от них же ему будет выдаваться половина, т.-е. 20 руб., если он инвалид третьей группы. Сведения о среднем заработке рабочего такой же, как Петров, квалификации должны быть даны профсоюзом, в котором Петров состоял или должен был по своей работе состоять.

77. Как исчисляется пенсия для инвалидов 2 категории, т.-е. для инвалидов, пострадавших от увечья после 1 января 1924 г.?

— Так как инвалиды, пострадавшие от увечья после 1 января 1924 года, т.-е. после введения в действие нового закона о социальном обеспечении увечных, свой действительный заработок доказать могут, то при исчислении для них пенсии в основу принимается их собственный заработок в последние 3 месяца перед несчастным случаем. Представим себе, что Петров пострадал не перед 1 января 1924 года, а после этого числа. В таком случае придется узнать, сколько получал в последние 3 месяца до несчастного случая сам Петров, и эту сумму его среднего заработка взять за основу при исчислении ему пенсии. Допустим, что в среднем в последние три месяца Петров получал ежемесячно 44 руб. На этом основании Петрову придется выплачивать пенсию в размере 44 руб., если он инвалид 1 группы, три четверти от этой суммы, т.-е. 33 руб., если он инвалид 2 группы, и половину этой суммы, т.-е. 22 руб., если он инвалид 3 группы. Так как постановление об обеспечении инвалидов от профессиональных заболеваний распространяется только на случаи инвалидности, наступившей после 1 января

1925 г., то и для них пенсия исчисляется так же, как и для инвалидов-увечных 2 категории.

78. Как обеспечиваются инвалиды от увечья или профзаболевания, пенсия которых, исчисленная соответственно их заработку, оказывается ниже общей пенсии, установленной для прочих инвалидов?

— Если заработок инвалида, утратившего трудоспособность от увечья или профессионального заболевания, до наступления инвалидности был очень низок, и пенсия, исчисленная в соответствии с его заработком, оказывается ниже общей пенсии, установленной для прочих инвалидов труда, то такой инвалид получает общую пенсию, т.-е. ту, которая ему более выгодна.

79. Принимается ли во внимание при назначениии пенсии заработок инвалида, и вообще имущественное положение?

— В отношении инвалидов, утративших трудоспособность от увечья или проф. заболеваний, имущественное положение во внимание не принимается, и пенсии они лишаются только в том случае, если пользуются чужим трудом с целью извлечения прибыли или занимаются торговлей по патенту выше 2 разряда.

В отношении же прочих инвалидов имущественное положение учитывается. При этом в одних случаях инвалид лишается пенсии вовсе, в других же случаях выдача пенсии лишь приостанавливается.

80. В каких случаях выдача пенсии инвалиду труда приостанавливается?

— Выдача пенсии приостанавливается, если, по определению страховой кассы, имеющиеся у инвалида его собственные заработки и доходы от торговли по патенту не выше 2 разряда, от сельского хозяйства, огорода, сада, работы или службы являются достаточными для удовлетворения необходимых потребностей инвалида и его семьи.

81. В каких случаях инвалид труда лишается пенсии вовсе?

— Инвалид труда лишается пенсии вовсе, если он занимается эксплоатацией чужого труда с целью извлечения прибыли или сравнительно крупной торговлей по патенту 3 или выше разрядов. Равным образом инвалид труда лишается пенсии вовсе, если по его имущественному положению она ему не выдавалась более 3 лет сряду.

82. Что вовсе не учитывается при определении имущественного положения инвалида труда?

— При определении имущественного положения инвалида труда страховыми кассами вовсе не учитывается домашняя обстановка и имущество, которое служит исключительно для непосредственного удовлетворения потребностей инвалида и его семьи и не может быть использовано в качестве источника дохода. Кроме того, во внимание не принимается нахождение инвалида на иждивении каких-нибудь лиц и получение от них вспомоществований, а также получение пенсии в порядке личного, добровольного страхования (в Госстрахе и т. п.).

83. Кто имеет право на обеспечение по случаю потери кормильца семьи?

— Право на обеспечение по случаю потери кормильца семьи имеют те осиротевшие семьи, кормильцы которых работали по найму и умерли или пропали без вести.

84. Все ли члены осиротевшей семьи имеют право на обеспечение?

— Нет, не все. Правом на обеспечение пользуются находившиеся на иждивении погибшего и не имеющие достаточных средств к существованию следующие члены его семьи: а) несовершеннолетние (моложе 16 л.) дети, б) несовершеннолетние (моложе 16 лет) братья и сестры — круглые сироты, в) нетрудоспособные отец, мать и супруг, г) нетрудоспособные дети, братья и

сестры, хотя и взрослые, но утратившие способность к труду до достижения 16 лет (Код. 189 и пост. ВЦИК'а от 9/III 25 г. „Об обеспечении дефективных членов семей").

85. Чем обеспечиваются осиротевшие семьи?

— Главным образом пенсией.

86. Отчего зависит размер пенсии осиротевшим семьям?

— От величины семьи, от количества оставшихся без достаточных средств к существованию членов семьи. По количеству членов осиротевшие семьи делятся на три категории: к первой категории относятся семьи с тремя и более членами семьи, ко второй — с двумя членами и к третьей — с одним членом.

87. В каком размере назначается пенсия осиротевшим семьям?

— Семьям первой категории, кормильцы которых умерли вследствие *болезни или старости* назначается пенсия в размере двух третей полной пенсии инвалида труда 1 группы, т. е. в размере двух третей от половины средней заработной платы данной местности. Семьям второй категории — половина полной пенсии инвалида труда 1 группы. Семьям третьей категории — в размере одной трети полной пенсии инвалида (Пост. Страх. Совета от 26/II 25 г. № 77/904).

88. Всем ли осиротевшим семьям назначается пенсия в таком размере?

— Нет. Семьи, которые потеряли своих кормильцев от несчастного случая в связи с работой по найму или от профессионального отравления получают более высокую пенсию, которая исчисляется соответственно заработку погибшего кормильца семьи.

89. Как исчисляется пенсия семьям, потерявшим своих кормильцев от несчастного случая в связи с работой по найму или профессионального отравления?

— Для семьи, которая потеряла своего кормильца от несчастного случая до 1 января 1924 г. пенсия

исчисляется применительно к средней заработной плате рабочего той же квалификации и того же профсоюза, что и погибший трудящийся, в последние три месяца перед назначением пенсии.

Для семьи, которая потеряла своего кормильца от несчастного случая или профессионального отравления после 1 января 1924 года, пенсия исчисляется по действительному среднему заработку погибшего в течение трех последних месяцев его работы.

90. До каких пор выдается пенсия инвалидам труда?

— Со дня подачи заявления о назначении пенсии до смерти, если только раньше в состоянии их здоровья не произойдет настолько больших изменений к лучшему, что они будут признаны трудоспособными.

91. До каких пор выдается пенсия осиротевшим семьям?

— Несовершеннолетним детям, братьям и сестрам— до 16-летнего возраста, трудоспособному супругу, имеющему при себе малолетних детей — до достижения младшим из них 8-летнего возраста. Нетрудоспособным — до смерти или до признания их способными к труду. Как и инвалидам, пенсия осиротевшим семьям выдается со дня подачи заявления.

92. Лишаются ли пенсии инвалиды труда и осиротевшие семьи в случае изменения их имущественного положения?

— Лишаются, если их имущественное положение изменяется к лучшему настолько, что они могут обходиться без помощи страховой кассы (если у них появляются достаточные средства к существованию).

93. Чем, кроме пенсии, могут обеспечиваться инвалиды труда и осиротевшие семьи?

— Так как среди инвалидов попадается много одиноких, беспризорных, нуждающихся в уходе, которых никакая пенсия не устраивает, страховые кассы могут таких инвалидов, в случае их желания, помещать в инвалидные дома, колонии, общежития и т. п.

Кроме того, не старые еще инвалиды, желающие приспособиться к какой-нибудь новой специальности,

доступной им по состоянию здоровья, могут быть помещены в учебно-профессиональную мастерскую или техникум, устроенные специально для переобучения инвалидов. Равным образом они могут быть снабжены необходимым для восстановления трудоспособности протезом, который выдается бесплатно и в первую очередь.

94. Выдается ли пенсия лицам, помещенным в инвалидные учреждения (инвалидные дома, мастерские и т. п.)?

— Нет, не выдается, так как помещенные в инвалидные учреждения живут там на всем готовом за счет страховой кассы.

95. Кто назначает обеспечение инвалидам труда или осиротевшим семьям застрахованных?

— Губернская страховая касса или губернское управление социального страхования, а железнодорожникам и водникам дорожная или районная (водная) транспортная страховая касса.

96. Что нужно сделать, чтобы обеспечение было назначено?

— Нужно в течение первых двух лет со дня оставления работы по случаю инвалидности или со дня смерти или признания безвестно отсутствующим кормильца семьи подать заявление в ближайшую страховую кассу, приложив к этому необходимые документы.

97. Какие документы должны приложить к заявлению инвалиды труда?

— 1) Удостоверение о своей работе по найму до утраты трудоспособности, выданное фабрикой, заводом, учреждением.

2) Удостоверение о нетрудоспособности, выданное лечебным учреждением, в котором лечился инвалид, или другой документ, доказывающий, что у заявителя имеются признаки инвалидности.

3) Удостоверение об имущественном положении инвалида, выданное профсоюзом, милицией или домовым управлением.

Кроме всего этого, инвалиды-увечные должны представить акт о несчастом случае с указанием, где и при каких обстоятельствах произошло увечье.

98. Какие документы должна приложить к заявлению осиротевшая семья застрахованного?

— 1) Удостоверение с последнего места работы или службы умершего или безвестно отсутствующего, выданное фабрикой, заводом или профсоюзом, о работе и службе.

2) Удостоверение о смерти кормильца, с указанием места, времени и причины смерти, или, если кормилец безвестно отсутствует, постановление народного суда о признании его безвестно отсутствующим.

3) Удостоверение о количестве членов семьи, с указанием возраста детей и приложением документов, доказывающих нетрудоспособность прочих взрослых членов семьи.

4) Удостоверение, что заявители находились на иждивении умершего или безвестно отсутствующего, выданное профсоюзом или домоуправлением.

5) Удостоверение об имущественном положении заявителей, выданное профсоюзом или домоуправлением.

Кроме того, если кормилец семьи умер от несчастного случая в связи с своей работой по найму, нужно еще представить акт о несчастном случае с указанием, где и при каких обстоятельствах кормилец семьи погиб.

99. Что делает страховая касса, получив заявление о назначении обеспечения?

— Направляет инвалидов и взрослых осиротевших членов семьи в экспертную комиссию для определения их группы инвалидности, в сомнительных случаях обследует имущественное положение заявителей, после чего заявление, документы, акт экспертной комиссии и акт обследования имущественного положения пересылает в вышестоящий страховой орган для назначения обеспечения.

100. Как получается назначенная пенсия?

— В случае назначения пенсии, каждому пенсионеру выдается пенсионная книжка с отрывными талонами. Чтобы получить пенсию, владелец книжки должен раньше всего получить на оборотной стороне очередного талона отметку домоуправления, что в его семейном и имущественном положении изменений не произошло. Затем, в страховой кассе, на лицевой стороне того же талона производится расчет причитающейся пенсии, которая тут же в кассе по талону и выдается. Обычно пенсия выдается один раз в месяц, в начале каждого месяца.

Д. Обеспечение по безработице.

101. Кто имеет право на пособие по безработице?

— Право на получение пособия по безработице имеют:

а) квалифицированные рабочие;

б) лица умственного труда высокой квалификации, получившие специальное образование, как-то: инженеры, врачи, педагоги высших и средних учебных заведений и проч.;

в) неквалифицированные рабочие, состоящие членами профсоюзов и проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее одного года;

г) неквалифицированные рабочие, не состоящие членами профсоюзов и проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее трех лет;

д) служащие, состоящие членами профсоюзов и проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее трех лет;

е) служащие, не состоящие членами профсоюзов и проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее пяти лет;

ж) несовершеннолетние до 18 лет, работавшие ранее сколько-нибудь по найму;

з) малолетние, в возрасте до 16 лет, работавшие сколько-нибудь по найму, если они поступили на работу с разрешения инспектора труда;

и) демобилизованные и уволенные в долгосрочный отпуск красноармейцы и краснофлотцы, если непосредственно до поступления на военную службу они сколько-нибудь работали или служили по найму (Пост. НКТ 16/X 24 г. № 482/600).

102. Достаточно ли принадлежать к одной из перечисленных категорий безработных, чтобы иметь право на пособие или, кроме этого, требуется еще что-нибудь?

— Одной принадлежности недостаточно. Право на пособие по безработице имеют лишь те безработные, к какой-бы категории они ни относились, которые не имеют никаких средств к существованию в виде заработков или доходов от торговли, промысла, хозяйства и проч., и которые зарегистрировались на бирже труда в течение 3 месяцев со дня утраты работы.

103. Считается ли перерывом в трудовом стаже перерыв работы по случаю временной нетрудоспособности (болезнь, увечье, беременность)?

— Не считается. В непрерывный стаж, который законом требуется от безработного, чтобы он имел право на пособие по безработице, включается также и перерыв в работе, происшедшей по случаю временной нетрудоспособности.

104. Считается ли перерывом в трудовом стаже перерыв работы по случаю безработицы?

— Не считается, если только во время этого перерыва безработный был зарегистрирован на бирже труда.

105. Всем ли безработным выдается одинаковое пособие?

— Нет, не всем. Безработные, имеющие право на пособие, делятся на две категории, при чем первая категория получает пособие в большем размере, а вторая категория—в меньшем.

106. Какие безработные относятся к первой категории?

— К первой категории относятся: а) квалифицированные рабочие, б) лица умственного труда высокой

квалификации и в) демобилизованные и уволенные в бессрочный отпуск красноармейцы и краснофлотцы.

107. Какие безработные относятся ко второй категории?

— Ко второй категории относятся все прочие безработные, имеющие право на пособие по безработице.

108. В каком размере выдается пособие безработным 1 категории?

— В размере 30 процентов средней заработной платы данной местности (Пост. Страх. Совета от 26/II 1925 г. № 77/904).

109. В каком размере выдается пособие безработным 2 категории?

— В размере $^2/_3$ пособия, которое выдается безработным 1 категории.

110. Как исчисляется пособие по безработице?

— Пособие выдается по дневному расчету, при чем размер дневного пособия устанавливается путем деления месячного пособия на |24. Выдается оно только за пропущенные по безработице рабочие дни. Если безработный посылается на временную работу, то за дни, проведенные на работе, он пособия не получает.

111. Выдается ли безработному пособие за дни временной нетрудоспособности?

— Выдается до выздоровления.

112. С какого дня выдается пособие по безработице?

— Со дня подачи заявления, но не ранее того дня, когда безработный зарегистрировался в посредническом органе, а также не ранее дня, по который безработному при увольнении выплачено выходное пособие.

113. Выдается ли пособие по безработице, если безработица длится более года?

— Пособие выдается только в течение шести месяцев каждого года безработицы. И лишь в исключительных случаях для отдельных групп безработных этот шестимесячный срок может быть увеличен, но не более чем до 9 месяцев.

Если безработица длительная, то по окончании первого года и с началом нового года безработицы выдача пособия безработному возобновляется. Например, безработному с 20 января 1924 года выдается пособие. В течение 1924 года он может получать пособие не более шести месяцев, т.-е. до 20 июля 1924 года. С 20 июля 1924 г. он пособия не получает до 20 января 1925 г., когда начинается новый год его безработицы и когда он приобретает опять право на получение пособия в течение шести месяцев, т.-е. до 20 июля 1925 года.

114. Кто назначает пособие по безработице?

— Специальная комиссия в составе одного представителя от страхкассы, одного от межсоюзного объединения и одного от посреднического органа.

115. Что нужно сделать, чтобы пособие по безработице было назначено?

— Нужно подать заявление в страховую кассу, приложив к заявлению необходимые документы.

116. Какие документы должен безработный приложить к заявлению?

— 1) Членскую книжку профсоюза (если безработный является членом союза);

2) Расчетную книжку или удостоверение с последней службы или работы с указанием: а) должности и профессии, б) времени увольнения, в) времени, за какое безработный удовлетворен зарплатой и выходным пособием, г) времени последней работы, д) разряда тарифной сетки, по которой получал содержание;

3) Документы, доказывающие трудовой стаж, если от данного безработного стаж требуется;

4) Удостоверение домоуправления или другого органа, что безработный не имеет никаких средств к существованию.

Кроме того, уволенные из Красной Армии или Флота должны еще представить свою личную военную карточку.

117. Как получается назначенное пособие по безработице?

— В случае назначения пособия, каждому безработному выдается „листок безработного", который является документом, удостоверяющим, что за данным безработным признано право на пособие. Чтобы получить пособие, безработный должен представить свой „листок" с отметкой домоуправления об его имущественном положении в страховую кассу, которая производит расчет и выдает пособие.

118. Когда и за какое время выдается пособие по безработице?

— Пособие выдается один или два раза в месяц за истекшие дни безработицы.

119. В каких случаях безработный может быть лишен назначенного ему пособия?

— Назначенного пособия безработный может быть лишен:

а) в случае неявки без уважительных причин в посреднический орган на отметку;

б) в случае отказа без уважительных причин от работы, предложенной посредническим органом, и

в) в случае обнаружения у безработного достаточных средств к существованию.

Е. Медицинская помощь застрахованным.

120. В чьём ведении находится оказание медицинской помощи застрахованным и их семьям?

— В ведении органов Здравоохранения.

121. На какие средства организуется медицинская помощь застрахованным и их семьям?

— На часть страховых средств, которые взимаются страховыми кассами и передаются органам Здравоохранения, а также на средства, которые отпускаются центральной и местной советской властью.

122. Какие виды медицинской помощи обязаны оказывать органы здравоохранения застрахованным и их семьям?

— Все виды медицинской помощи: первоначальную помощь при внезапных заболеваниях и несчастных случаях, амбулаторное лечение по всем специальностям, родовспоможение, больничное лечение с полным содержанием больных; врачебную помощь на дому; в зависимости от средств страхкассы — санаторно-курортное, кумысное, климатическое и разного рода специальное лечение.

Кроме того, застрахованные и их семьи должны органами Здравоохранения снабжаться лекарствами, перевязочными средствами, очками, костылями, протезами и т. п.

123. Где оказывается медицинская помощь застрахованным и их семьям?

— Либо в лечебных учреждениях, отведенных специально только для застрахованных и их семей, либо в общих для всего населения учреждениях (пунктах первой помощи, амбулаториях, поликлиниках, больницах, яслях, консультациях, диспансерах и т. п.).

124. Какие преимущества имеют застрахованные и их семьи в общих лечебных учреждениях?

— Если застрахованные пользуются медицинской помощью в общих учреждениях, они все виды помощи получают в первую очередь.

125. На каких условиях оказывается застрахованным и их семьям медицинская помощь?

— В то время, как почти все население получает медицинскую помощь только за плату, застрахованные

и их семьи пользуются всеми видами помощи *совершенно бесплатно*.

126. Кто еще, кроме застрахованных рабочих и служащих и их семей, пользуется медицинской помощью наравне с застрахованными?

— Пенсионеры и безработные, получающие от страховых касс пенсии и пособия, и их семьи.

127. На основании чего оказывается медицинская помощь бесплатно и в первую очередь?

— На основании документа, доказывающего, что нуждающийся в помощи является рабочим, служащим, пенсионером, безработным, имеющим право на пособие, или членом семьи рабочего, служащего, пенсионера и т. д. Таким документом является расчетная книжка, удостоверение с места службы или работы, пенсионная книжка, листок безработного и т. п.

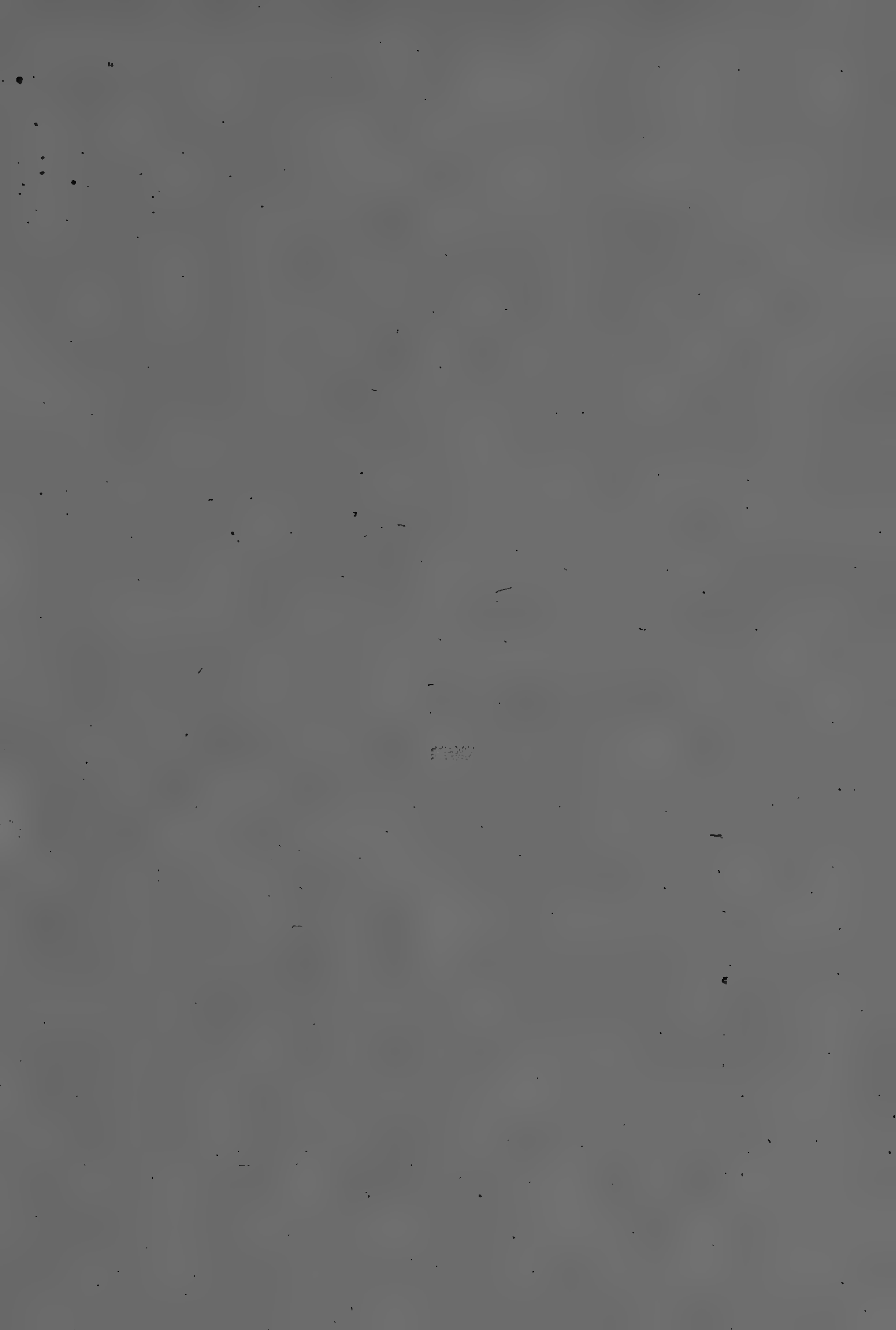


АЛФАВИТНО-ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ.

(Поставленные в скобках цифры означают: римские цифры — номер главы, арабские — номер вопроса в данной главе).

ОПЕЧАТКИ.

Стр.	Строка.	*Напечатано:*	*Следует читать:*
23	6 снизу	для всех машиностроительных заводов СССР	для объединения машиностроительных заводов
27	примечание	М. Войтинский	И. Войтинский
35	7 снизу	артели	артель
60	11 сверху	администрацией, предприятиями	администрацией предприятия
68	4 снизу	из расчета тарифной ставки	из расчета ниже тарифной ставки
106	6 сверху	вопрос 22	вопрос 26
111	17 снизу	оплата в 1/12	оплата в 1/24
115	2 снизу	после слов „у него" пропущены следующие слова	по возвращении из отпуска, но право на новый отпуск он получит
127	13 сверху	Код. 197	Код. 137
129	3 снизу	26 и 29	29 и 32
134	14 сверху	Инструкция НКТ от 14/II-23 г.,	Инструкция НКТ 1/VII-23 г.,
147	9 сверху	25	22
148	12 сверху	имет	имеет
161	6 сверху	вопрос 21	вопрос 20
164	17 снизу	вопрос 24	вопрос 25
167	1 сверху	вопрос 57	вопрос 52
167	2 сверху	и 58	и 53
178	13 сверху	Страхованая	Страхования
186	15 снизу	предмет	предметы



Цена 1 руб. 50 коп.

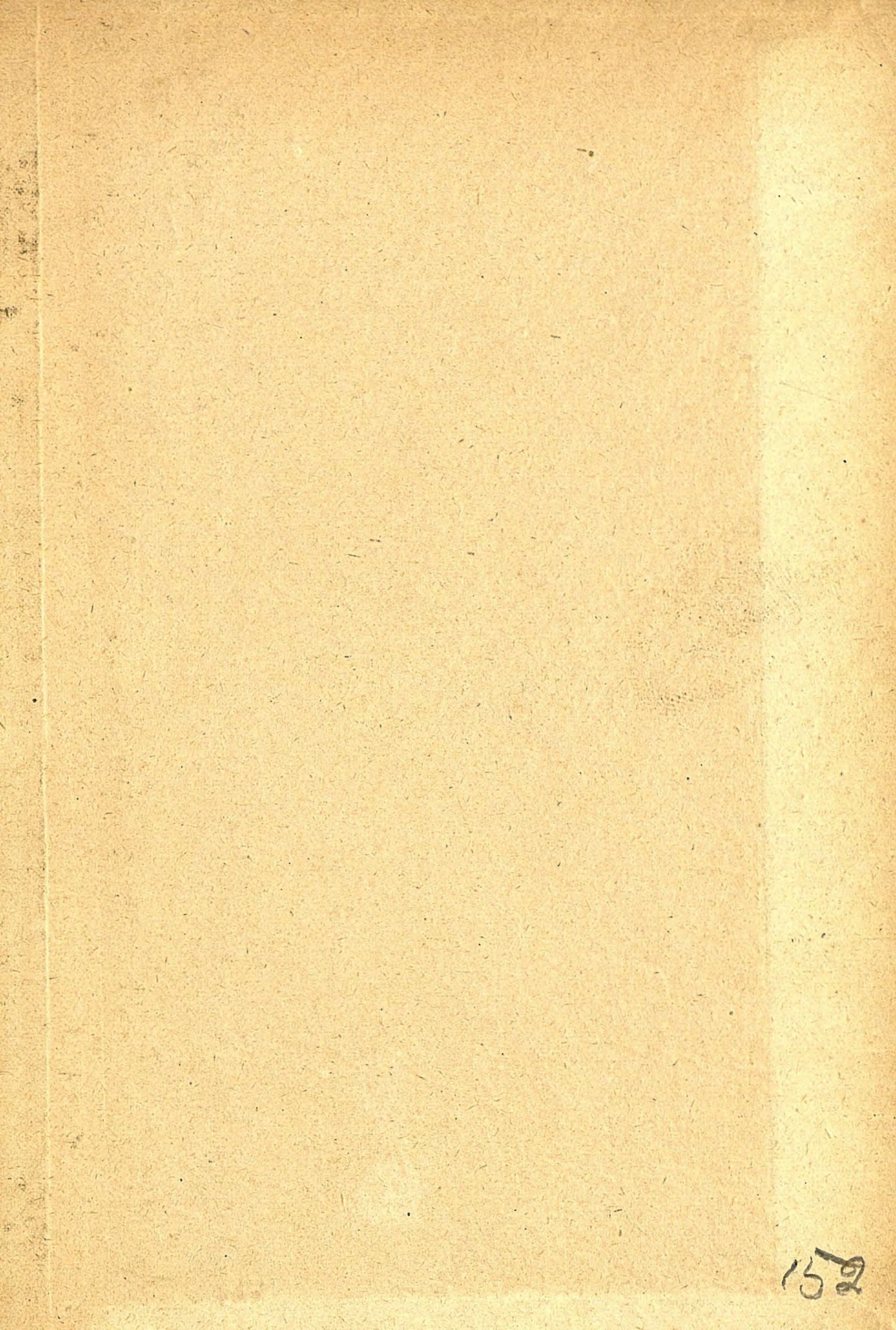
9899



Склад изданий в книжном магазине Из-ва МГСПС

„ТРУД и КНИГА“.

МОСКВА, Дом Союзов, Б. Дмитровка, № 1-й.


152

